

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO



**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

1, 2 y 3 de agosto de 2001

Autores

**Silvia Korinfeld
María Fernanda Marcos
Silvina Alimena**

Artículo

**El nuevo paradigma económico -productivo y
las condiciones de trabajo**

EL NUEVO PARADIGMA ECONÓMICO -PRODUCTIVO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Lic. Silvia Korinfeld

Lic. María Fernanda Marcos

Lic. Silvina Alimena

Introducción

En la actual fase de acumulación del capitalismo caracterizada por la implementación de las políticas neoliberales y la globalización de la economía, el trabajo ha sufrido profundas modificaciones en su contenido, estructura y organización.

La nueva forma de organización de la economía mundial ha transformado cualitativamente el escenario del capitalismo y ha instaurado nuevas formas de estructuración económica en el ámbito nacional e internacional.

La globalización puede ser definida como una “nueva forma de reciprocidad entre las firmas y las naciones”, pero además como la regionalización del mundo en grandes bloques de mercado común entre países y la instrumentación de políticas de desregulación económica.

La desregulación de la economía implica una pérdida de hegemonía de los Estados en el control de las transacciones de mercancías y de los volúmenes de capital que intercambian las empresas transnacionales en todo el mundo. Pero, asimismo, condiciona las formas de instrumentación de sistemas de protección y de cooperación para los países miembros del mismo mercado regional frente a las naciones que no pertenecen a ese mercado común¹.

Evidentemente, las economías y mercados nacionales han sido transformados por este conjunto de procesos macroeconómicos, políticos y sociales. Al respecto, nos interesa destacar, por un lado, la pérdida de importancia que el ámbito nacional posee en una economía globalizada, sobre la estructuración de las relaciones laborales y la situación de trabajo y, por otro lado, los efectos que estas transformaciones provocan sobre la salud de los trabajadores.

La globalización de la economía junto a las modalidades de inserción de las multinacionales en los distintos mercados nacionales incide, entre otros factores, sobre la forma de estructuración del mercado de trabajo. En la actualidad asistimos a la crisis del

¹ Según Gómez ..., una de las nuevas problemáticas que trae aparejada la regionalización, específicamente la creación de mercados regionales comunes, es la tensión entre Estado –nación y territorialidad, ya que en el nuevo marco las políticas emprendidas por cada Estado en el ejercicio de su soberanía tienen efectos sobre los otros territorios soberanos miembros del mercado común.

modelo industrial salarial clásico, una de cuyas manifestaciones es la desestructuración de la forma asalariado en relación con la aparición de una multiformidad de situaciones laborales posibles al interior de un mercado de trabajo segmentado y caracterizado por el desarrollo de la economía informal y formas de precarización de la fuerza de trabajo.

La transformación del mercado de trabajo y de la economía capitalista actual se encuentra, además, estrechamente vinculada a la reestructuración de los sectores economía: caracterizada por una pérdida de hegemonía del sector manufacturero con relación a la relevancia del sector servicios, como sectores dinámicos del crecimiento y de la concentración del empleo.

El empleo en el sector servicios posee características propias como una mayor demanda de fuerza de trabajo femenino y una jornada de trabajo parttime, lo que ha tenido como consecuencia un aumento de la tasa de trabajo femenino en relación con la tasa masculina y por otro lado, el aumento de la proporción de mujeres como jefe de hogar, especialmente para el contexto latinoamericano debido al desempleo estructural que afecta a la fuerza de trabajo masculina vinculada tradicionalmente a trabajos en el sector manufacturero.

Sin embargo, sin desconocer ni trivializar la importancia de las mutaciones por las que atraviesa el trabajo, el debate actual se concentra en el empleo, su volumen y su forma (grado de flexibilidad, precariedad, duración de la jornada, etc)². En cambio, ha desaparecido como dilema social el trabajo en sí, su contenido real, la organización y las condiciones de trabajo.

Desde nuestra perspectiva, es precisamente el trabajo como dilema social la problemática conceptual a partir de la cual orientamos nuestro análisis hacia la comprensión de las nuevas formas de expresión de la relación entre salud y trabajo, en tanto tema central de la condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), en la actual fase de desarrollo de capitalismo. Por lo tanto, enfatizamos la relevancia de la categoría conceptual de la **organización del trabajo** como variable explicativa del nuevo fenómeno para dar cuenta de la dinámica y de las transformaciones históricas que nuestro objeto de análisis posee en función de las etapas por las que ha atravesado el capitalismo.

Por otro lado, creemos importante dar cuenta de la diversidad contextual de nuestra realidad latinoamericana en la relación salud y trabajo en el marco de un mercado de trabajo heterogéneo, en el cual coexisten el desempleo estructural, la economía en negro y la precarización de la fuerza de trabajo junto con el empleo formal.

La mundialización de la economía

La actual fase de desarrollo del proceso de acumulación y valorización del capital a escala mundial ha sido definida teóricamente comúnmente a partir de la utilización del

² En este sentido diferenciamos el concepto de trabajo antropológico, como actividad que diferencia genéricamente al hombre del resto de las especies, del concepto de empleo como “trabajo abstracto” que en la actual fase de acumulación y valorización del capital a escala mundial se encuentra caracterizado por el desempleo estructural. Por lo tanto, lo que desaparece no es el trabajo, sino la forma social del trabajo productor de mercancías. Gorz André: “Miserias del presente y riqueza de lo posible”

concepto de globalización de la economía. Sin embargo, el concepto de mundialización para explicar el conjunto de cambios macroeconómicos que se han producido desde hace dos décadas en el capitalismo nos parece de un grado mayor de adecuación explicativa, en tanto es una categoría de menor ambigüedad en relación al proceso asimétrico de desarrollo económico de las naciones en el nuevo contexto de regionalización y desregulación económica.

La mundialización consiste en una nueva era del régimen de acumulación. Los cambios macroeconómicos son de tal magnitud que nos permiten pensar que asistimos a la culminación de una fase históricamente larga de acumulación del capital empresarial homogénea a escala mundial. La nueva etapa en gestación que ha comenzado en los ochenta implica la aplicación a escala planetaria de políticas neoliberales y monetaristas que tienen como consecuencia una redefinición del Estado y de su rol al interior de la sociedad civil. Estas políticas económicas posibilitaron la apertura de los mercados nacionales, la desregulación de la economía, la implementación de políticas de privatización de las empresas públicas, la pérdida de soberanía de los Estados nacionales frente a las multinacionales y el desmantelamiento de las conquistas laborales y sociales logrados por la lucha obrera y las presiones sindicales o que fueron otorgadas por el Estado Benefactor a través del salario social.

En este sentido, “la mundialización sería una fase específica del proceso de internacionalización del capital cuya valorización ahora se busca a la escala de todas las regiones del mundo donde se encuentren los mercados o los recursos. En el origen de este fenómeno, se identifica la influencia de las ETN que actúan de manera autónoma respecto de los estados (inclusive del que aloja a la casa matriz) y establecen una estrategia de producción a la escala del planeta”³.

El fenómeno de la mundialización de la economía es, sin duda, tan antiguo como el propio sistema capitalista que se consolida en el siglo diecinueve con el mercado mundial y a principios del siglo veinte con su fase imperialista. Lo distintivo de la mundialización actual es el rol de las empresas multinacionales y de los Estados. Durante la postguerra y hasta mediados de la década de los setenta, las empresas multinacionales principalmente de capital de Estados Unidos se insertan en los distintos mercados nacionales pero bajo el control y supervisión de los Estados soberanos en las relaciones de intercambio financiero y de mercancías. En la década de los ochenta comienza el proceso de desregulación mundial de la economía y la mundialización se consolida en el sector financiero merced a los nuevos avances en informática y telemática que permiten operar simultáneamente en los grandes mercados financieros durante las 24 horas efectuándose operaciones en tiempo real, lo que produce que pequeñas variaciones en las cotizaciones y en las tasas de interés provoquen efectos cascada en los mercados de todos los países.

Las ET ya no son más las “locomotoras del crecimiento” de antaño e invierten tanto en el sector productivo pero también obtienen alta rentabilidad en el sector financiero sin la intervención del Estado que de esta manera ha perdido rasgos de su soberanía.

Por otro lado, la mundialización trajo aparejada una nueva jerarquía internacional desde el punto de vista productivo: por un lado la concentración y centralización del capital concentra el grueso del volumen del comercio internacional entre los países desarrollados y

³ Neffa J. C.: Los paradigmas tecnológicos –productivos tayloristas fordistas en crisis, pág. 146.

margina de este intercambio a los países menos desarrollados, los cuales se ven afectados por la sustitución del antiguo paradigma productivo basado en las ventajas comparativas de origen natural de los recursos naturales y los bajos costos de mano de obra por las “nuevas ventajas competitivas dinámicas” que no son dadas naturalmente, sino que se crean gracias a las políticas industriales como las relacionadas con investigación y desarrollo (I&D).

Por otro lado, la mundialización supone sobre nuevos parámetros la competencia entre las firmas de producción nacional e internacional dentro del mismo mercado nacional debido a la intensificación del comercio intra –firmas generado por las propias ET y la subcontratación fronteriza provocado por la capacidad que tienen las empresas de inversiones directas⁴.

Otra de las cuestiones importantes que merecen ser mencionadas es el papel fundamental del desarrollo tecnológico y científico sobre los efectos de la productividad, la organización empresaria, la localización de las empresas y las demandas profesionales sobre la fuerza de trabajo que redujo costos en la transacción y la coordinación de las empresas multinacionales.

Por lo tanto, como sostiene Boyer “la contradicción macroeconómica fundamental generada por la mundialización y que es fuente de desequilibrios que se expanden rápidamente hacia el conjunto de países con menor nivel de desarrollo relativo, se sitúa entonces entre, por una parte, *el modo de regulación prevaleciente, que a pesar de sus transformaciones sigue operando a nivel nacional y, por otra parte, el régimen de acumulación liderado por las ETN, cuyas regularidades en cuanto a la lógica de producción operan a nivel mundial y quedan fuera del alcance del poder regulador de los Estados*”.⁵

La heterogeneidad productiva

En la década de los ochenta asistimos a un nuevo escenario mundial signado por la crisis de recesión económica del capitalismo que había comenzado a manifestarse en la década anterior y la globalización de la economía, la consolidación de las políticas neoliberales y monetaristas junto con la tercera revolución industrial, esto es las innovaciones en microelectrónica, robótica e informática (NTI), los nuevos materiales y las nuevas fuentes de energía.

Los ochenta representan asimismo la expresión de la crisis de la forma asalariado que alude, principalmente, a las condiciones de empleabilidad de la fuerza de trabajo en un contexto de desempleo estructural y, por otro lado, el agotamiento del modelo industrial de trabajo taylorista –fordista frente a las nuevas formas organizacionales del trabajo y de la producción que las NTI han hecho posible.

⁴ La característica de la actual etapa de mundialización no son los intercambios comerciales sino la intensificación de los movimientos de capitales a escala internacional. Así es que mientras para el período 1983 –89 el crecimiento del PBI mundial había aumentado al ritmo de un 7,8% anual, el flujo de las inversiones directas lo hizo en un 28,9%. Las inversiones extranjeras pueden ser directas cuando la inversión es del 10% o más del capital o de las acciones de una empresa y en virtud de ello el inversor tiene capacidad de decisión sobre aportes de capital, ampliar el ya existente o comprar nuevas empresas, préstamos netos, etc.

Una inversión de menos del 10% se considera una inversión de portfolio pero sus titulares no poseen capacidad de decisión directa sobre la gestión de la empresa. Se trata de depósitos bancarios, colocaciones financiera, títulos públicos o privados, en Neffa J. C., ob. Cit., pág. 150 /51.

⁵ Neffa J. C.. ob cit. Pág. 179.

En sí, asistimos al agotamiento del régimen de acumulación fordista como paradigma tecnológico hegemónico debido a la rigidez del mismo en materia de costos y de pérdida de dinamismo en materia de productividad en relación con las NTI y frente los nuevos requerimientos de calidad y flexibilidad que exige el nuevo contexto económico.

La actual fase de acumulación capitalista se caracteriza, de esta manera, por la inexistencia de un paradigma tecnológico hegemónico que se imponga de manera objetiva y generalizado, sino por el contrario, por la difusión de una diversidad de procesos productivos y modalidades de organización del trabajo, como la forma de producción japonesa (Toyota) o las modalidades neotayloristas, o, postfordistas en los diferentes contextos nacionales.

La mundialización es el escenario de cambios sustanciales como la relocalización de las firmas, la desgigantización de las empresas, la diversificación de la producción y de la demanda, la calidad y la flexibilidad de los equipos y de la mano de obra.

Hasta mediados de los setenta las empresas multinacionales se regían por el desarrollo de actividades productivas y financieras homogéneas en escala planetaria de una manera homogénea. Principalmente, la externalización de la producción se orientaba en función de la rentabilidad originada en los bajos salarios vigentes en los países en vías de desarrollo, la precaria o inexistente organización sindical que posibilitaba la utilización de tecnologías intensivas en capital con mano de obra poco calificada. El objetivo de la producción era alcanzar grandes volúmenes de producción para la obtención de economías de escala.

Pero en la actualidad las fuentes de la competitividad se han modificado de manera tal que la misma ha dejado de sustentarse en los costos, es decir en los bajos salarios o en la mano de obra poco calificada⁶. Esto ha llevado a nuevos requerimientos en materia de estructura de las firmas, esto es a nuevas formas de organización de la producción. La obsolescencia de los grandes establecimientos fabriles y de la producción masiva de productos homogéneos en la búsqueda de la competitividad, está vinculada a la externalización de aquellas partes del proceso productivo que no son importantes desde el punto de vista de la logística y de la especialización productiva de la firma. Este hecho tiene como consecuencia modificaciones en las relaciones institucionales entre las empresas, entre la empresa madre, los proveedores y los subcontratistas. El nuevo paradigma es altamente exigente en materia de comunicación e involucramiento de los trabajadores y de la proximidad física de los proveedores y de los subcontratistas. Para que la técnica productiva “just in time” funcione eficazmente debe desarrollarse una sinergia entre el conjunto de las empresas que forman la red productiva.

Las nuevas tecnologías han hecho posible la diversificación de la producción, esto es la emergencia de una producción en series cortas de productos heterogéneos que permite a las empresas poder acceder a una demanda diversificada desde el punto de vista de un mercado segmentado, pero además a una demanda culturalmente diferenciada a partir de su inserción productiva en diferentes mercados internacionales. Esto es: las empresas

⁶ Asimismo, las clásicas ventajas comparativas naturales han perdido relevancia a partir de los avances en biotecnología, biogenética, en las ramas químicas, etc.

buscan producir de manera rápida y económica una variada gama de productos y modelos para acceder a una demanda no homogénea y variable.

Las nuevas fuentes de la competitividad de las firmas asimismo se basan en calidad y en el trabajo calificado incorporado al producto. Las modificaciones sobre la organización y el contenido del trabajo que han impulsado la forma de producción japonesa (Toyota) ha permitido el desarrollo de un nuevo concepto de trabajador. El trabajador individual fijo frente a la cadena de montaje que realizaba tareas simples y rutinarias ha sido reemplazado por el trabajador polivalente cuyas tareas se han enriquecido al interior de redes o grupos de trabajo, que realiza tareas de gestión, supervisión y control sobre su proceso productivo. El control de calidad está organizado en función del propio trabajador en el puesto de trabajo “in situ”, lo que demanda desde el punto de vista de la fuerza de trabajo un trabajador calificado y con capacidad de interpretación simbólica (conocimientos de estadística, lectura de cuadros y gráficos, etc.). Para las empresas que buscan competir en calidad y variedad, las exigencias de la producción requieren la contratación de fuerza de trabajo calificada y el desarrollo de una infraestructura óptima en servicios.

Por último, desde el punto de vista de las formas de gestión de los recursos humanos, la diversidad de formas de organización del trabajo implica una diversidad de formas de inserción del trabajador en el proceso productivo y de niveles de calificación y requerimientos profesionales..

Esto supone una multimorfología de situaciones de trabajo posibles y de formas de contratación. En la economía formal encontramos situaciones de trabajo con empleos caracterizados por relaciones contractuales formales, una fuerza de trabajo calificada y especializada, flexible, protección laboral y seguridad social. Mientras que en la economía informal encontramos: precarización de la fuerza de trabajo, esto es trabajadores no registrados, “en negro”, o que realizan “changas”, sin protección legal ni seguridad social, involucrada en procesos productivos intensivos o extensivos en capital. Desde el punto de vista de la calificación profesional nos encontramos con situaciones múltiples, es decir, trabajadores sin calificación y trabajadores altamente calificados y que realizan trabajo a domicilio por ejemplo, aquellos relacionados con tareas técnicas informatizadas.

Nuevos aportes teóricos al análisis de las condiciones de trabajo y sus consecuencias sobre la salud.

Condiciones de Trabajo y salud

En el marco del conjunto de transformaciones macroeconómicas mencionadas se plantean nuevas condiciones de trabajo y nuevos riesgos para la salud de los trabajadores. La naturaleza y el alcance de estos cambios hacee necesaria una revisión de los conceptos de trabajo y salud, haciendo hincapié en aquello que los trabajadores tienen que decir sobre su situación de trabajo y su salud, y considerando que ellos son los principales actores afectados por estas transformaciones.

Es innegable la relación que estos conceptos mantienen, en tanto que las condiciones de trabajo pueden acarrear problemas a la salud, así como problemas de salud pueden complicar el pleno desarrollo de la tarea. Pero esto dista mucho de ser una simple vinculación de causa y efecto; mas bien es necesario abordarla con la idea a priori de que estamos tratando con una relación compuesta por múltiples factores que se entrelazan y complejizan.

Una primera observación nos obliga a reconocer que ambos términos de esta relación no tienen significado por sí solos; sino que emergen de la realidad histórica social concretas la cual esta en constante cambio.

En el caso de la noción de salud, si nos limitamos a la visión que un médico puede tener sobre un individuo, posiblemente todos estaríamos en mayor o menor medida enfermos. Sin embargo la enfermedad es también un atributo de la vida, y no necesariamente se presenta como opuesto a la salud. Podemos sentirnos bien, y sin embargo padecer alguna enfermedad; queda claro entonces que hablamos de un proceso dinámico, en donde salud – enfermedad es aquello que reconocen, sienten y piensan los individuos sobre su estado.

Para entender la problemática a nivel colectivo, o de una sociedad, debemos analizar los términos como “proceso de salud–enfermedad” que tiene ciertas características, y que expresa más ampliamente la forma en que viven, trabajan y consumen quienes la conforman.

Por otra parte, el concepto de trabajo en su noción más reduccionista, es visto como una fuerza manual directa que actúa para transformar los objetos. En su enfoque tradicional se concebía al trabajador como simple factor de producción. Tan pronto como las formas de organización tayloristas fordistas entraron en crisis este concepto es cuestionado.

Deja de percibirse al trabajador como hombre promedio, donde se da por sentado que todos los sujetos tienen iguales capacidades y resistencias, y que actúan en un medio ambiente expuestos a ciertos factores de riesgo; donde no son los medios los que ponen en riesgo su salud si no su propia incompetencia o descuido. Esta perspectiva reduccionista se preocupó por detectar los riesgos físicos para controlarlos y limitarlos; perdiendo de vista el carácter social del proceso de trabajo. Como no se busca eliminar los riesgos, tomando en cuenta la percepción del trabajador, su salud pasa a ser un bien negociable, donde los accidentes o las discapacidades se pagan bajo las formas de “primas por riesgo” o “trabajo insalubre”.

Muy por el contrario, desde la nueva óptica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) se arroja por la borda el mito del trabajador promedio, reafirmando la heterogeneidad, las diferentes capacidades y la resistencia a los factores de riesgo según el puesto de trabajo.

Por otra parte el trabajo comienza a tomar importancia ya no como un simple medio de producción, si no considerando su potencialidad en la constitución del sujeto trabajador.

Así, se parte de la concepción de que el trabajo no sólo es un derecho y no una obligación, sino que además el trabajo es la principal actividad del ser humano desde una perspectiva antropológica. El trabajo como actividad humana, desarrolla todas sus potencialidades creativas e imaginativas, cognitivas, relacionales y afectivas. Por lo tanto, el trabajo es considerado como un fin en sí mismo y no un medio de supervivencia, característica que ha adquirido al interior de las relaciones de producción capitalistas.

El hombre en situación de trabajo, pasaría a ser el nuevo eje desde donde es pensada su salud; ya que es en este ámbito donde él se desarrolla y no debiera ser considerado mecánicamente como causante de enfermedad. Este fenómeno complejo, (el hombre en situación de trabajo), reconoce que las condiciones y medio ambiente no son simples factores endógenos puesto que existe un carácter profundamente subjetivo que debe ser considerado.

Es aquí donde encontramos un importante punto de confluencia para analizar salud y trabajo, ya que importa rescatar la percepción que el colectivo de trabajadores tiene, sobre la forma en que la organización del trabajo afecta su salud y su vida.

Más específicamente, las características de la organización del trabajo determinan el contenido del mismo, la forma de inserción del trabajador en el proceso productivo, la duración de la jornada, el ritmo al que se produce, las modalidades de control y de supervisión hacia el trabajador y el trabajo, así también como las formas de control del propio trabajador, la complejidad de las tareas, etc. Es por todo esto que el tipo de organización del trabajo posee efectos directos sobre la salud de los trabajadores, sobre su salud mental, física y psíquica.

La perspectiva del “factor humano”

Tradicionalmente se entiende por esta noción a la **“falla”, error o falta humana** que se encuentra en el origen de las grandes catástrofes industriales humanas como Chernobyl, los accidentes de trenes, el hundimiento de buques petroleros o la caída de aviones, entre otros.

Según Dejours⁷, esta modalidad de análisis acerca del factor humano se enraiza por un lado, en una confianza desmedida en la ciencia y la técnica y por otro, en un cierto desconocimiento de las ciencias humanas y del trabajo⁸.

Pero además el punto de partida epistemológico utilizado por Dejours se inscribe en el paradigma de las ciencias aplicadas, que se orientan al estudio de situaciones de trabajo concretas para el análisis, descripción y la comprensión de las conductas reales adoptadas por los hombres y mujeres en el proceso de trabajo y no a la producción de conocimientos.

El conjunto de actividades reales llevadas a la práctica por el trabajador es la materia prima del análisis elaborado por este autor que se aleja de esta manera del tipo de análisis tradicional realizado a partir de la comprensión de estas tareas como degradación de conductas ideales, definidas a partir de situaciones ideales, que han sido experimentalmente construidas.

*“La referencia al comienzo de toda la discusión científica presentada en este texto está constituida entonces por las conductas “concretas”, y no por las conductas –tipo, por oposición calificadas como “abstractas”.*⁹

⁷ Christophe Dejours, El Factor Humano, pág. 7.

⁸ Desde nuestra perspectiva esta concepción epistemológica acerca del factor humano se encuentra, además, vinculada al enfoque tradicional hegemónico de las CyMAT hasta la década de los ochenta, característico de la organización del trabajo taylorista –fordista y que en la actualidad se encuentra cuestionado por el desarrollo de un nuevo enfoque renovador al interior de nuevas formas de organización del trabajo.

La perspectiva del stress

El punto de partida de la problemática es la dificultad de precisar la noción de stress y los factores concretos que provocan “reacciones de stress” (Bagnara y Visciola, 1988)

Se admite la existencia de factores múltiples, y la multiplicidad de factores causales genera una diversidad de interpretaciones e intervenciones complementarias. Es evidente que como en otros fenómenos complejos, es necesario un análisis interdisciplinario.

Se puede afirmar que existen diversas formas de expresión del stress psicofísico que se manifiestan habitualmente en los fenómenos de: ausentismo, rotación, malestar o desviación psíquica, y trastornos físicos. Un aspecto fundamental es la constatación de matices individuales, debidos a las distintas percepciones de una condición de trabajo stressante por parte de los trabajadores.

Estas diversas formas de stress se dan en función:

1. del tipo de trabajo (productivo o administrativo)
2. del contexto organizacional
3. de la calidad y el tipo de tareas

Estos grupos de variables son tratados desde la perspectiva de la psicología y de la ergonomía cognitiva.

La perspectiva de la ergonomía cognitiva

Desde la ergonomía cognitiva, el centro de interés en la situación de trabajo es el tratamiento y la transmisión de información. En esta concepción el hombre procesa la información procedente del medio y les atribuye significados. Su capacidad de tratamiento de la información es limitada, y debe compatibilizar sus recursos disponibles como “humano”, y las exigencias de compromiso “mental”

Evidentemente la introducción de la informatización incrementa el peso del componente mental aún en los trabajos que requieren habilidad motriz. No solamente se transforma el trabajo en sí, sino también en la “carga mental organizativa” Esta última noción se refiere a mantener el equilibrio en situaciones continuamente cambiantes, que exigen comprensión y gestión del “contexto” y son esfuerzos mentales y cognoscitivos adicionales. Es decir, que además de la carga de trabajo mental propia de la tarea, se adiciona una carga de trabajo organizativa.

Para analizar los elementos generadores de stress en un medio de trabajo automatizado, se enfrentan dos dificultades fundamentales: en primer lugar, hay un desconocimiento de los límites cognoscitivos humanos en el tratamiento de la información

⁹ Dejours C. Ob cit. Pág. 8.

simbólica y abstracta, y por el momento no hay instrumentos fiables para medir el compromiso mental empleado en la interacción con la máquina. Por otra parte, es difícil tener en cuenta la carga de trabajo organizativa cuando se diseña la organización del trabajo. Existe un déficit por parte de los investigadores en la descripción de procesos de trabajo en situaciones complejas.

Finalmente, es difícil determinar el límite de adaptación del hombre a la máquina y el umbral a partir del cual un trabajo se vuelve estresante, por el hecho conocido de la existencia de diferentes niveles de adaptación a las situaciones de riesgo y a los factores de carga de trabajo.

En el trabajo productivo, la automatización de la actividad puede suponer la reducción del control del trabajador sobre su propio trabajo. Generalmente la automatización implica que el control de su propia actividad mental corresponde a la máquina, por la presión de tiempo, la determinación de los ritmos de trabajo, el escaso o nulo margen de interacción activa con la máquina. Estos aspectos son claramente generadores de stress, insatisfacción, y pesimismo frente a la automatización.

Otro aspecto esencial es la ruptura de las redes informales de comunicación entre los trabajadores, debido a la necesidad de concentración y entrega mental a las tareas. El aislamiento y las pocas posibilidades de diálogo con los compañeros durante el trabajo derivan en frustración y alienación, y fundamentalmente en la destrucción del “colectivo de trabajo”.

En el trabajo administrativo se producen otros fenómenos: se desarrolla una cultura impersonal impuesta por la máquina. Se ha denominado “tecnoestrés” a la situación en la que el operador acepta pasivamente la dependencia absoluta de la máquina, y asimila formas de comunicación estereotipadas y no naturales. Esto significa la existencia y desarrollo de formas de diálogo elementales, sin ambigüedades, códigos de preguntas y respuestas simples, que los trabajadores hacen extensivas a situaciones extralaborales, generando un empobrecimiento de las relaciones sociales.

La organización del trabajo. El aporte de la Psicodinámica del trabajo.

Con toda introducción de tecnología se produce un cambio explícito o no explícito de la organización del trabajo. Esto implica el cuestionamiento de los criterios de distribución y subdivisión de las funciones entre los operadores y entre el operador y la máquina.

Muy frecuentemente, se producen situaciones de ambigüedad, el trabajador siente incertidumbre acerca de su rol en la nueva organización laboral, principalmente en los momentos de transición. En estos casos se producen imprevisibles fluctuaciones de la carga de trabajo (subcarga y sobrecarga).

Cuando se establece una distribución rígida de funciones: el riesgo es la adaptación pasiva del trabajador a la máquina y la gradual esclerosis de las facultades mentales. Cuando el sistema hace todo, y el operador sólo supervisa el funcionamiento del sistema, el operador depende de la máquina, no puede prever y esto genera graves consecuencias para la salud.

En la evolución teórica de la psicopatología a la **psicodinámica del trabajo** encontramos una de las vertientes más ricas del replanteo del concepto de organización del trabajo. Esta nueva perspectiva disciplinaria es el resultado del gran desarrollo ocurrido en el campo de la investigación sobre la situación del hombre en el trabajo. En sus orígenes, en las décadas del 50 y 60 en enfoque se centraba en el trabajo como causante de sufrimiento físico y problemas mentales, dando lugar a la búsqueda de una relación bastante mecánica entre trabajo y descompensación psíquica.

Desde en los primeros diálogos de la psicopatología del trabajo en la década del '70, con las ciencias de la salud a través del psicoanálisis, y con las ciencias del trabajo a través de la ergonomía, se generaron investigaciones en el CNAM, bajo la dirección de Alain Wisner, que llevarían al famoso ensayo de Dejours: "Trabajo: desgaste mental" en el año 1980.

A partir de ese punto nodal, en un debate incesante y el aporte de numerosas investigaciones se inicia el replanteo de la noción de organización del trabajo, que aparece como un producto del juego de las relaciones sociales y del conflicto de interpretaciones de los agentes. En este enfoque modificado, el mismo trabajo se redefine como: "la actividad desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo" (P. Davezies, 1991).

Otro cambio teórico, que conduce a la nueva denominación de la disciplina, lo constituye el desplazamiento hacia una perspectiva de la "normalidad" en el eje de reflexión.

Desde este enfoque, es la normalidad lo que constituye un enigma, y ya no la locura. En el trabajo el hombre se enfrenta al miedo, al aburrimiento, a la humillación, a la vergüenza, a la injusticia, etc. Esta normalidad no excluye la elaboración de estrategias defensivas, e incluso ofensivas, contra el sufrimiento, pero con este enfoque se amplía el campo inicial de la psicopatología del trabajo, incluyendo "una problemática más vasta, en la que se proponen conceptos utilizables para dar cuenta tanto del sufrimiento como del placer, de la locura (y la alienación) como de la normalidad" (Dessors, 1998).

La normalidad pasa a ser el resultado de una lucha. Así, la Psicodinámica del trabajo se define como: **"el análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo"**. (Dejours, 1993)

El campo de investigación se amplía, además del sufrimiento y el placer, la alienación y la normalidad, se incluyen "las huellas del trabajo", es decir, toda la relación subjetiva con el trabajo que va más allá de la situación de trabajo y de la jornada laboral. Las restricciones mentales, las estrategias defensivas se extienden a las relaciones familiares, a la vida fuera del trabajo. (Teiger, 1998)

Las consecuencias observadas fuera del trabajo se generan cuando la naturaleza y consignas de la tarea realizada afectan a los trabajadores, ya sea porque:

- Hay una *utilización intensiva* que ocasiona problemas que perturban la vida cotidiana.

– Hay un *modo de utilización no habitual* que origina “conductas adquiridas” persistentes que son inadecuadas en la vida corriente.

Un fenómeno perturbador en la vida extralaboral es el mantenimiento de **conductas estereotipadas** impuestas por la actividad de trabajo. Se convierten en *reacciones condicionadas generalizadas* que se desencadenan automáticamente en determinadas situaciones cotidianas que tienen alguna similitud con la situación de trabajo.

Ejemplos: Las operadoras telefónicas: las situaciones de pregunta-respuesta desencadenan las frases convencionales o estereotipadas que utilizan en el trabajo; los operadores que hacen captación-codificación de los datos censales, en su vida cotidiana se sorprenden escribiendo en forma codificada, etc. Lo más importante de este fenómeno no es lo inadecuado del comportamiento, sino el sentimiento de confusión y despersonalización que implica.

Otro ejemplo de este tipo es la forma de reacción ante los aspectos de *tiempo* en la vida cotidiana. Cuando la presión del tiempo es un elemento central de la situación de trabajo, todos los demás aspectos se relacionan con él, se observa una preocupación constante por el tiempo. Este tiempo se busca no para el ocio o para otra cosa, sino que se trata de ganar tiempo para el reposo, para “recuperar”

Estos fenómenos se manifiestan no sólo en las conductas temporales a corto plazo: horarios, reacción ante lo imprevisto, etc. sino también en las conductas temporales a largo plazo: organización de vacaciones, planificación del retiro, etc.

En esta perspectiva de la Psicodinámica del trabajo, se da un replanteo de las nociones de trabajo y de organización del trabajo.

El trabajo, en la definición de Davezies (1991) “**es la actividad coordinada de hombres y mujeres para enfrentar lo que, en la producción, no puede obtenerse por simple ejecución de la organización prescrita de trabajo**”. Por lo tanto, en esta definición el trabajo es siempre “humano”, y los autómatas no lo pueden hacer.

El individuo se ve enfrentado en el ámbito laboral, a satisfacer tres racionalidades distintas:

1. la racionalidad de los objetivos de la producción
2. la racionalidad en relación con la salud (normalidad), o la realización de los objetivos “subjetivos”

Estas dos racionalidades son contradictorias, y el individuo debe encontrar el menos malo de los “compromisos” entre ambas y la calidad de este compromiso pasa por el “colectivo de trabajo”

3. La tercera racionalidad es social, y se refiere a la racionalidad de las acciones en relación con normas y valores colectivos.

Las exigencias relativas a estas tres racionalidades influyen en la conducta en la situación de trabajo y la concepción del hombre subyacente es una concepción muy alejada de la del “homo economicus”, que organiza sus conductas racionalmente.

La organización del trabajo real es un producto de las relaciones sociales, es un compromiso y ese compromiso se construye. Se lleva a cabo un ajuste entre la organización del trabajo prescripta y la organización real. Se impone un trabajo de interpretación de los problemas y de las dificultades derivadas de las imperfecciones y contradicciones de la organización del trabajo prescripta. La multiplicidad de interpretaciones y el conflicto entre ellas, conduce a la construcción de un compromiso.

Si comparamos los niveles de análisis de la ergonomía y de la psicodinámica del trabajo, se observa que:

Tanto la ergonomía de los “human factors” como la ergonomía cognitiva, analizan la “actividad” como la forma de llegar a la real ejecución de la “tarea”, y toman en cuenta una sola racionalidad, la de los fines (teleológica)

Por el contrario, la psicodinámica del trabajo analiza “los procesos intersubjetivos que hacen posible la gestión social de las interpretaciones del trabajo”, teniendo en cuenta la tensión existente entre las distintas racionalidades y la necesidad de arribar a un “compromiso”.

Reflexiones finales

La realización de diagnósticos, prescripción de soluciones y planificación de las tareas para evitar y /o disminuir los riesgos sobre la salud o los accidentes de trabajo se encuentra de esta manera estrechamente vinculada a la concepción del trabajador y la teoría desde la cual nos acerquemos a esta problemática.

Es en este marco en que nos parece imprescindible encontrar nuevas categorías a la hora de entender las CyMAT. Sobre todo si se tienen en cuenta las importantes transformaciones en las condiciones de trabajo, como consecuencia de la emergencia de nuevas formas de organización que aparecieron a partir de la tercera revolución industrial.

Aparecen así nuevas patologías tales como stress y fatiga crónica, mayor carga mental y mayor peso de los factores psicosociales, resultado de la situación de incertidumbre y precariedad laboral, y las nuevas exigencias de la organización del trabajo, que buscan intensificar tanto la duración como el ritmo de trabajo para adaptarlo al automatismo impuesto en el procesamiento de la información.

El primer gran desafío consiste en “reinstalar” la necesidad de abordar esta problemática, tanto en el ámbito académico como en el ámbito de los trabajadores, que ha pasado a un segundo plano frente a la gravedad de la situación de precariedad e inestabilidad laboral y la urgencia de la preservación del empleo por sobre otra consideración.

El avance en la definición teórica de los conceptos y en la revisión de los distintos enfoques sobre salud y trabajo permitiría incluir la problemática del “no trabajo” y la salud, es decir, de las situaciones de desempleo, precariedad, y retiro de la actividad laboral.

Los aportes de la ergonomía cognitiva y la Psicodinámica del trabajo, abren nuevas perspectivas en el tratamiento de estos temas, particularmente en el de salud mental, así

como la experiencia del trabajo interdisciplinario, que muestran la mayor riqueza de un tratamiento de este tipo para una problemática de una complejidad creciente.

BIBLIOGRAFÍA

Armstrong, Pat (1998): “*Transformación del mercado y del trabajo*”, en: I.L.O.: *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Fourth edition. International Labour Office. Geneva.

Bialakoswsky Alberto (1991): “*El significado del trabajo*”, en: Cuadernos de UTPBA N°1 Buenos Aires

Dejours, Christophe (2000): “*Psicodinámica del trabajo y vínculo social*” en: Revista Actualidad Psicológica, marzo 2000.

Dejours, Cristophe: *El factor humano*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET. Prefacio, Introducción.

Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre (1998): *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET.

Matrajt, Miguel (1996): “Paradigmas en salud mental y trabajo”, en: Panaia, Marta (comp.): *Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario*. EUDEBA-PAITE.

Neffa, Julio César (1988): *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas, Buenos Aires.

Noriega, Mariano (1993): “*Organización laboral, exigencias y enfermedad*”, en: Laurell, Asa Cristina (Coord.): *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Organización Panamericana de la Salud.

Rodríguez, Carlos (1993): *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.

Teiger, Catherine (1998): “*El trabajo, ese oscuro objeto de la Ergonomía*”, en: Castillo, J.J, y Villena J.: *Ergonomía: conceptos y métodos*. Editorial Complutense.

Teiger, Catherine (1998): “*Las huellas del trabajo*”, en: Castillo, J.J., y Villena, J. (editores): *Ergonomía: Conceptos y Métodos*.