

El futuro del trabajo y la salud mental de los trabajadores. Determinantes y condicionantes

Determinants and conditioning factors of psychosocial risks at work

Julio César Neffa

RESUMEN

El artículo analiza los determinantes y condicionantes de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) a partir de las investigaciones en curso que se desarrollan en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), en la Universidad Nacional de Moreno (UNM) y en la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE). El análisis se refiere a la situación específica de los trabajadores asalariados, es decir los que son jurídica y económicamente dependientes, situación que los condiciona porque están dominados, explotados y alienados y eso tiene implicancias sobre la salud física, psíquica y mental. La variable determinante para encontrarle un sentido al trabajo es el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Palabras Clave: trabajo, proceso de trabajo, condiciones de trabajo, riesgos psicosociales en el trabajo, sentido del trabajo

ABSTRACT

The article analyzes the determinants and conditioning factors of psychosocial risks at work (RPST) based on ongoing research being developed at the National Scientific and Technical Research Council (CONICET), National Universities of Moreno (UNM) and Northeast National University (UNNE). The analysis refers to the specific situation of salaried workers, i.e. those who are legally and economically dependent, a situation that conditions them because they are dominated, exploited and alienated and this has implications on their physical, psychological and mental health. The determining variable in finding meaning in work is the content and organization of the work process.

Keywords: work, labor, labor process, works conditions, psychosocial risks at work (RPST), meaning of work

Julio César Neffa

julioceff@gmail.com

orcid.org/0000-0002-6664-6010

Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas (CONICET)

Universidad Nacional de La Plata (UNLP)

Universidad Nacional de Moreno (UNM)

Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)

ARGENTINA

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Neffa, J. C. (2023). El futuro del trabajo y la salud mental de los trabajadores. Determinantes y condicionantes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 161-178 <https://doi.org/10.30972/rfce.3127155>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución – No Comercial – Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

Introducción

Cuando hay una relación salarial donde el trabajo se hace de manera subordinada, jurídica y/o económicamente los trabajadores no siempre disponen de un amplio margen de autonomía y de control sobre su propio trabajo y eso frena su desarrollo personal. La pregunta a la cual quisiéramos responder es esta: ¿Cuáles son las condiciones objetivas e intrínsecas en materia de CyMAT y de RPST que deben tener vigencia en el lugar de trabajo para que el trabajador le encuentre o no un sentido?

La metodología utilizada consistió en una revisión bibliográfica, en una reflexión teórica desarrollada desde hace una década en intercambio con los referentes internacionales en el tema (Gollac, Coutrot, Boyer), y en el procesamiento de los resultados de varias investigaciones desarrolladas sobre el tema en el CEIL-CONICET, y en las Universidades del Nordeste, Moreno y La Plata, que figuran en la bibliografía citada, donde verificamos empíricamente nuestras hipótesis (Neffa, Henry, Cesana Bernasconi). Las mismas asignan un papel determinante a los procesos de trabajo desde la Teoría (heterodoxa) de la Regulación (Boyer, 2018).

Los temas a abordar se referirán al concepto de trabajo, como un valor que permanece, el proceso de trabajo que pone de relieve el papel determinante de la fuerza de trabajo para generar el valor, los cambios que se están produciendo en el modo de producción capitalista y sus impactos sobre la salud de los que trabajan pero no solo sobre la salud física sino también sobre la salud psíquica y mental, dando lugar a diversas patologías, todo lo cual anula o al menos dificulta la posibilidad de que se le encuentre un sentido al **trabajo es decir a la actividad a la cual le dedicamos la mayor parte del tiempo de nuestras vidas.**

I.- ¿Que es el trabajo?

Los economistas neoclásicos afirman que el trabajo es esencialmente algo penoso, que desgasta la fuerza de trabajo, genera fatiga y dolor, y es para compensar esa pena y permitir la reproducción de la fuerza de trabajo que se recompensa monetariamente con un salario por el equivalente a su productividad marginal.

Pero los economistas heterodoxos afirmamos que el trabajo no es un castigo y a pesar de la fatiga que naturalmente genera es mucho más que una actividad remunerada que provoca dolor y sufrimiento. El trabajo es una actividad de todo el ser humano, que compromete las dimensiones: físicas, psíquicas y mentales, las tres están directamente relacionadas e interactúan entre sí; si hay problemas en una de ellas, tiene repercusiones sobre las demás.

A diferencia del arte y del juego, el trabajo, es una actividad humana utilitaria, que se ejerce para buscar producir un bien material, procesar información, generar conocimientos o prestar un servicio que tienen una utilidad social. Es una actividad socialmente útil porque de manera presencial o virtual se trabaja con otros o para otros.

Siempre el trabajo ya sea del asalariado, del trabajador autónomo, del que tiene un empleo precario o el del empresario ocupa un lugar central en sus vidas. Cuando las condiciones de

trabajo frenan o impiden el desarrollo humano, los riesgos psicosociales generan sufrimiento o perjudican la salud y no favorecen las buenas relaciones laborales, ese trabajo pierde su sentido.

Tiene una finalidad objetiva, producir bienes o prestar servicios que tienen una utilidad social, para otros. Pero que debería ser llevado a cabo preservando los valores y principios éticos de profesión para hacer un buen trabajo, de calidad, que dé satisfacción y contribuya al desarrollo de la personalidad. Cuando estas condiciones no son reunidas, el trabajo pierde sentido, disminuye la motivación, la productividad y la calidad del producto o servicio y, a término, el trabajador puede ser despedido o él renuncia buscando otra actividad que le brinde más satisfacciones ([Pérez, 2014](#)).

Los ergónomos han demostrado la diferencia que existe entre el trabajo prescripto por otros y la actividad que realmente se ejecuta. El trabajador está siempre en tensión porque hay una gran diferencia entre el trabajo prescripto (lo que la empresa impone al trabajador) y la actividad, es decir lo que efectivamente se ejecuta, porque surgen incidentes (la materia prima es defectuosa, se corta la corriente eléctrica, el trabajo y las máquinas están mal diseñadas o funcionan de manera defectuosa, hay personas que obligan a interrumpir el trabajo provocando demoras, o está ausente un compañero que le daba apoyo). Por eso, siempre se requiere más esfuerzo y atención que lo que inicialmente se preveía y se debe hacer prueba de creatividad para resolver los problemas que se presentan recurriendo al saber productivo y a la experiencia acumulada por el colectivo de trabajo ([Wisner, 1988](#)). Pero surge una contradicción: ¡el salario que se cobra es el que corresponde solo al trabajo prescripto!

II.- Las principales dimensiones objetivas y subjetivas del trabajo

El trabajo, por estar orientado a producir algo exterior a la persona que lo ejecuta, tiene una dimensión social, está orientado hacia otros, y su finalidad por lo tanto es utilitaria ([Neffa, 2003](#)). Crea bienes y servicios dotados de una utilidad social, pues el esfuerzo humano voluntario y consciente busca que la materia, una vez transformada, sea útil para satisfacer necesidades humanas. Quien trabaja, cualquiera sea su estatuto, se orienta a producir una cosa o a prestar un servicio, que tiene una existencia independiente y fuera de sí mismo. El trabajo requiere de manera manifiesta en primer lugar un gasto de energía humana y un despliegue de funciones psíquicas y cognitivas, y por eso provoca fatiga. Es una actividad socialmente necesaria, porque en su carácter de mediador entre la naturaleza y los seres humanos, el trabajador es creador o transformador de bienes y servicios necesarios para la supervivencia y reproducción de la especie humana. Por eso, es también fuente de derechos. Es una actividad trascendente, pues los productos resultantes (las obras, la información, los conocimientos) tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, lo que produce permanece más allá de su vida y pueden superar los límites geográficos que el espacio impone a la movilidad de las personas. Las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) han contribuido mucho a potencializar estos alcances. Por medio del trabajo, los seres humanos establecen una relación particular de intermediación con la naturaleza. Al trabajar, las personas actúan como mediadoras entre sí mismas y la naturaleza, para dominarla, humanizarla.

Pero el trabajo también expresa la subjetividad del trabajador. Es siempre la actividad de un ser humano, una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad, significa hacer un esfuerzo sobre sí mismo para transformar la materia, procesar información y generar conocimientos. Es una mezcla de necesidad y de libertad. Va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer. Tiene una dimensión ascética, que implica aceptar voluntariamente un esfuerzo necesariamente generador de fatiga, pero como al mismo tiempo es una actividad creativa, que proyecta la personalidad fuera de sí, puede dar lugar al placer y a la alegría. Cuando el trabajo es objeto de una racionalización que intensifica la división técnica y social, la repetición monótona de gestos operativos puede ser agotadora, frena la autonomía y crea condiciones de alienación. Durante la actividad laboral y según sean las condiciones y medio ambiente de trabajo, se establece una relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador. La esperanza de vida y el estado de salud dependen del contenido y organización del trabajo, de su duración y configuración, de su intensidad, de sus requerimientos en términos de tiempo de trabajo, carga de trabajo, esfuerzo físico, aportes psíquicos y mentales, en el contexto del medio ambiente físico, químico y biológico imperantes.

El trabajo permite o contribuye a la realización personal es decir al desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan y define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio. Gracias al trabajo, los seres humanos construyen su propia identidad y por su intermedio buscan encontrar un sentido a lo que hacen. Esta identidad puede alcanzar diversos niveles de intensidad: puede ser asumida de manera pasiva, puede ser objeto de negociación, o dar lugar a una fuerte integración en el colectivo de trabajo y a la empresa. El trabajo pone a prueba a las personas, permite demostrar lo que son capaces de hacer, la utilidad de su actividad. Es siempre un desafío. una incógnita, un enigma pues pone a las personas frente a sí mismas, haciéndoles descubrir sus potencialidades y límites, frente a la infraestructura y a maquinarias y equipos que no siempre funcionan correctamente. Trabajar significa asumir riesgos, y cuando se asumen conscientemente esos riesgos a cambio del trabajo se busca obtener una retribución, que no consiste solamente en dinero; pues en última instancia lo que se busca es un reconocimiento social en sentido amplio. El trabajo requiere una movilización, un involucramiento, la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo y cuando eso falla sólo se reflejan negativamente en la salud psíquica y mental de los operadores, sino que, repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción, es decir sobre la competitividad de ninguna organización productiva habría podido funcionar ([Linhart, 1996](#)).

El trabajo socializa las personas y es fuente de inserción social y crean una solidaridad de hecho, primeramente, entre todos los trabajadores y también con las demás categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico de una misma unidad productiva. Por eso es un instrumento privilegiado para la integración social.

Pero entonces el trabajo ¿es un fin en sí mismo o un medio? Pensamos que no constituye un fin absoluto y duradero sino un fin intermedio, que se orienta a generar bienes, procesar información, conocimientos, que son algo exterior al ser humano. No existimos para trabajar, pero el trabajo hace posible la vida, por eso es un valor que permanece y nos hace crecer individual y socialmente.

III.- El proceso de trabajo es el determinante de la salud de los que trabajan

La noción de proceso de trabajo es fundamental para analizar la evolución del sistema productivo en el largo plazo, cualquiera sea el modo de producción imperante. Es en ese proceso que son transformadas las materias primas en productos o presar informaciones que tienen un valor de uso, es decir, que son susceptibles de ser consumidos o usados para satisfacer necesidades.

El proceso de trabajo es la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo (en sus tres dimensiones), que apoyándose en los medios de trabajo para aumentar la fuerza productiva (herramientas, máquinas, robots, automatismos) transforma la materia prima, procesa información, o genera conocimientos para satisfacer necesidades sociales que aseguran la reproducción de la fuerza de trabajo.

El proceso de trabajo puede entonces definirse como la articulación de varios elementos (Neffa, 1990):

- a) la actividad personal del trabajador, es decir, el trabajo;
- b) el objeto sobre el cual ejerce su actividad o trabajo, es decir, los bienes ofrecidos por la tierra, las materias primas, los productos intermedios, las piezas de repuestos, información o conocimientos necesarios, etc.;
- c) los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo, tales como las herramientas, las maquinarias, las instalaciones o talleres, así como por extensión el sistema de organización de la producción. Es decir, todo aquello que viabiliza el trabajo.

A estos tres elementos ya clásicos, hay que agregar otros dos, un aporte de energía y la provisión y el procesamiento de un cierto “volumen de información”.

Como los trabajadores son creativos, el valor de su producción es superior al equivalente de su salario; en el MPC ese excedente económico queda en poder del empleador porque paga al asalariado una recompensa monetaria por el uso de su fuerza de trabajo, pero esto lo hace después que ha concluido el trabajo.

El proceso de trabajo en el MPC debe responder a una racionalidad objetiva y a otra subjetiva. La racionalidad objetiva se relaciona con la producción de bienes materiales e inmateriales o la prestación de servicios y con la generación de valor y plus valor. La racionalidad subjetiva se refiere a la necesidad de preservar la salud del trabajador y no generarle daños en su fuerza productiva, pues este, el trabajo vivo, es quien crea el valor.

El proceso de trabajo es dinámico y no cesa de transformarse según sean las exigencias del modo de producción donde el mismo se ejecuta (Neffa, 1990). En los inicios de la revolución industrial se introduce una importante innovación que consistió en un cambio en la organización de la producción y del trabajo al instaurar la división técnica del trabajo en tareas, -asignando a cada trabajador ejecutar una o varias de ellas-, lo que permitió, sin mayor dotación de capital, simplificar el trabajo, crear los oficios, aumentar la productividad, vigilar y controlar la actividad. Desde mediados del siglo XIX, F. W. Taylor, alertado por la existencia de tiempos muertos debido a lo que consideraba “pereza” de los trabajadores, adoptó métodos y técnicas experimentales que

dieron nacimiento a la división social del trabajo –ahora entre tareas de concepción y de ejecución- buscando la reducción del tiempo muerto. Individualizó el trabajo, estudió y cronometró los tiempos y movimientos buscando la *one best way*, instaurando la figura del supervisor para vigilar y controlar, dando lugar a un trabajo simplificado, repetitivo, desprovisto de interés, remunerándolos según el tiempo de trabajo, pero sin permitir la participación de los trabajadores en la concepción de las tareas. A inicios del siglo XX, se busca la producción masiva de productos homogéneos con bajos costos, recurriendo a las dos modalidades de división del trabajo arriba mencionadas e intensificando más aún el trabajo gracias a las cadenas de montaje para la fabricación de automóviles. Promovió la integración vertical de la producción masiva en grandes establecimientos, el incremento de la productividad permitió aumentar los salarios, mejorar la distribución nacional del ingreso y modificar hacia arriba la norma de consumo de los trabajadores y también cambiar sus modos de vida para hacerlas compatibles con las exigencias productividad, frenando los intentos de sindicalización con un deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de la salud, porque aumentaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Neffa, 1998). Posteriormente el ingeniero Henry Fayol “traduce” y adapta la OCT a las tareas administrativas, comerciales y de gestión sentando las bases para la teoría clásica de las ciencias administrativas. Y sus principios dieron lugar a estructuras organizativas rígidas, burocráticas, jerárquicas para que las empresas aumentaran sus excedentes. Y se cierra un ciclo que aún tiene vigencia.

Con la irrupción de las nuevas tecnologías informatizadas, en la actualidad han emergido al menos dos nuevos procesos de trabajo: el trabajo a distancia y el trabajo en empresas de plataformas.

El teletrabajo, rompe con una tradición de tres siglos de trabajo presencial. Con ventajas para trabajadores y empresarios. Pero se reducen los momentos de intercambio presencial dentro del colectivo de trabajo y se pueden generar conflictos y disputas por el uso de los equipos informáticos dentro de la unidad familiar y si no se cuenta con una habitación que haga las veces de oficina para trabajar con un cierto margen de privacidad. El trabajador pone a disposición gratuita del empleador su propio domicilio y aun allí puede seguir siendo controlado mediante cámaras u otros dispositivos electrónicos. **Las economías de plataformas** tratan de invisibilizar jurídicamente la empresa, aduciendo que el encuentro de la oferta y la demanda de productos y de servicios los hace un algoritmo y que, por lo tanto, no hay un patrón que les da órdenes a los trabajadores para transportar mercancías o pasajeros. Para esa empresa los trabajadores no son asalariados sino monotributistas o trabajadores autónomos, con lo cual se generan limitaciones para gozar de la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social a cargo de la empresa. Se niega la existencia de una relación salarial con dependencia jurídica respecto de la empresa y se hacen objeciones jurídicas para constituir legamente un sindicato de esos trabajadores. En estos dos casos se mantienen la división social y técnica del trabajo y las tasas de ganancia son elevadas.

En todas esas modalidades de proceso de trabajo para preservar la salud psíquica y mental de los trabajadores, se debería aumentar su capacidad de actuar sobre el contenido y la organización del proceso de trabajo y participar en la adopción de las decisiones.

IV.- Cambia el modo de producción e irrumpe un nuevo modo de desarrollo que intensifica el trabajo psíquico y mental

El modo de producción capitalista (MPC) emerge en los albores de la primera revolución industrial (siglos XV y XVI) cuando se van agotando los modos de producción esclavista y feudal. Lo esencial del MPC es que el trabajo humano ya no es el de un esclavo o un siervo, es un trabajador “libre” (de las ataduras a la tierra) pero asalariado, es decir que por necesidad acepta voluntariamente estar subordinado y que a cambio de un salario produce más valor que la recompensa monetaria que se necesita para reproducir su fuerza de trabajo (Neffa, 2021).

Se diferencia de los demás modos de producción porque es privada la propiedad de los medios de producción (y no del monarca), las empresas producen bienes y servicios siguiendo una lógica de producción y de acumulación que busca aumentar la tasa de ganancias o evitar que caiga, cuyas transacciones monetarias se hacen en un mercado regulado o controlado por el Estado (pero donde los empresarios tienen de manera directa o indirecta creciente poder para adoptar sus decisiones).

Tiene un gran dinamismo, evoluciona permanentemente porque su lógica da lugar periódicamente a crisis –debido a que tienden a caer las tasas de ganancia- de las cuales resurge introduciendo cambios científicos y tecnológicos, innovaciones organizacionales y políticas de ajuste para ampliar la dimensión del mercado, racionalizando e intensificando el trabajo con sus consecuencias en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar en el siglo XIX al surgimiento de ideologías y movimientos de protesta (socialismo utópico, cooperativismo, marxismo, social-democracia, social-cristianismo, los sindicatos, las cooperativas, etc.).

Después de la Segunda Guerra Mundial, encontraron sus límites dos siglos de capitalismo liberal (basado en la trata de esclavos, la colonización de países subdesarrollados, el impulso de la industrialización y el comercio según la división internacional del trabajo impuesta por Inglaterra), y surge un nuevo modo de desarrollo que se instaura cuando el mundo había quedado estructurado en tres grandes bloques bajo la hegemonía norteamericana. Así, en EE.UU. el modo de desarrollo “keynesiano fordista” dio lugar durante tres décadas a un período ininterrumpido de expansión económica gracias a la implementación sistemática de la OCT antes mencionada, la generalización de los contratos por tiempo indeterminado amparados por la legislación del trabajo, un aumento de la demanda efectiva, de las tasas de ganancia, de las inversiones, del empleo (recurriendo a trabajadores extranjeros) y de los salarios, con políticas estatales que dieron lugar a empresas públicas industriales y de servicios, invirtiendo en salud, educación y seguridad social para responder a demandas de amplios sectores de la población. Pero debido a su crisis, y los procesos de descolonización, ese período se interrumpió desde comienzos de los años 1970, iniciando un período con estancamiento o recesión, inflación y desempleo que se inició en los Estados Unidos y se reprodujo en la mayoría de países. Las causas de esas crisis se debieron esencialmente a la rigidez de un sistema productivo organizado para producir masivamente bienes homogéneos, sin tener en cuenta los cambios en una demanda que buscaba cada vez más innovaciones en productos y procesos, con mayores exigencias en materia de calidad y de variedad.

Por otra parte, los trabajadores comenzaron a oponerse y rechazar con huelgas masivas los procesos de trabajo tayloristas y fordistas que imponían intensos ritmos de trabajo, con pérdida de autonomía, trabajos repetitivos y desprovistos de interés que aburrían y generaban problemas de salud, debido a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, quedando los trabajadores sometidos a la velocidad de las cadenas de montaje y a nuevas relaciones sociales y de trabajo heterogéneas y conflictivas.

Para hacer frente a esa crisis, el poder económico de los países capitalistas industrializados y los Estados lograron progresivamente un acuerdo -el “Consenso de Washington”- para introducir profundos cambios económicos, sociales y políticos que dieron lugar a un nuevo modo de desarrollo, que denominamos “neoliberal”. Las políticas promovidas se orientaron a la privatización de grandes empresas públicas y del sistema de seguridad social, la desregulación de los mercados reduciendo el poder de los Estados para orientar el crecimiento, la promoción de la inversión extranjera dando lugar al endeudamiento, la apertura del comercio exterior para poder colocar fácilmente allí los *stocks* de productos manufacturados acumulados pero que al importarlos frenaron los procesos nacionales de industrialización sustitutiva de importaciones y, como pieza clave, la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, cuestionando los contratos por tiempo indeterminado y garantías de estabilidad, para hacer más fácil y baratos los despidos, descentralizar las relaciones de trabajo y los convenios colectivos, frenar el crecimiento de los salarios reales respecto de la productividad y la inflación. El mercado se fortaleció y los grandes grupos económicos aumentaron su poder sobre el Estado.

Estos importantes cambios fueron acompañados –o precedidos- por una nueva cultura que estimula el individualismo y la competitividad entre países, entre empresas y entre trabajadores, privilegiando el esfuerzo propio y la meritocracia como condiciones para progresar considerando que todos serían iguales y tienen las mismas condiciones iniciales (recursos, educación, capital social, herencias), subestimando las dimensiones sociales del trabajo y el papel de los sindicatos, con la influencia de medios masivos de comunicación que estimulan el consumo suntuario (Neffa y Cesana Bernasconi, 2022).

Las presiones generadas por la mundialización y la financiarización exacerbaron la competitividad e impusieron a las empresas que buscaban permanecer en el mercado numerosas exigencias para mantener una elevada rentabilidad, la disminución de los costos fijos y variables con impactos sobre el empleo y al mismo tiempo buscaron la reducción del gasto público y bajar impuestos, dando lugar a procesos de reestructuración económica.

El nuevo modo de desarrollo y su impacto sobre la gestión empresarial para evitar la caída de las tasas de ganancia se manifiesta en la necesidad de introducir cambios en la organización de la empresa, cambios de rubro y de localización y/o de propietarios, todo ello hecho sin información ni consulta previa de los trabajadores (Boyer, 2028). Para reducir costos las empresas exteriorizan físicamente la fuerza de trabajo mediante la subcontratación para transferir a otra sus costos fijos y los riesgos empresariales, y exteriorizaron jurídicamente trabajadores dentro de ellas o en otras unidades productivas precarizándolos y así reducir costos, poniéndolos por fuera de la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social. Este proceso dio luego origen a la precarización y la segmentación, con lo cual dentro de una misma empresa conviven trabajadores

con contratos por tiempo indeterminado (CDI) con los que trabajan por una duración determinada (CDD) o son precarios y no tienen la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Estos cambios no han eliminado los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero al mismo tiempo han contribuido a la aparición de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y los trabajadores tienen la percepción de que esto impacta sobre su salud psíquica y mental. La difusión del modelo producto Toyota (TPS) primero en el sector industrial y luego en las actividades terciarias y de servicios con objetivos muy exigentes para producir justo a tiempo y satisfacer una demanda existente, aumentar la productividad, reducir todos los costos y el *stock* de materias primas y productos, busca responsabilizar a los trabajadores por el logro de esos objetivos. Como una forma de reducir los costos fijos y variables, las empresas recurren cada vez más a la subcontratación, tercerización o la deslocalización.

Todo esto contribuye a la pérdida de sentido del trabajo y dentro de las empresas u organizaciones el sufrimiento puede verse acompañado e intensificado por el hostigamiento, el acoso sexual, la violencia física o verbal, dando lugar al agotamiento emocional. Para compensar este sufrimiento el trabajador se ve inducido a automedicarse, devenir adicto a las drogas y el alcohol, que provocan daños en la salud física, psíquica y mental y que deterioran la calidad de vida de trabajo.

V.- La salud de los trabajadores: ¿por qué se ha invisibilizado la situación?

Consideramos que el trabajo no es intrínsecamente patógeno y por el contrario puede servir para estructurar la salud si es saludable.

Gozar de buena salud no corresponde a un estado óptimo de bienestar físico, psíquico, mental y social, porque en este caso nadie estaría sano, la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre los riesgos y amenazas que debemos soportar en nuestra vida laboral y las capacidades de resistencia y de adaptación que tenemos para hacer frente a las exigencias propias del trabajo que imponen restricciones o presiones a la actividad para alcanzar en un cierto tiempo una cierta productividad y calidad.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es “un estado de bienestar que permite a cada uno realizar su potencial, hacer frente a las dificultades normales de la vida, trabajar con éxito y de manera productiva y estar en medida de aportar una contribución a la comunidad” (Dejours & Gernet, 2012). El marco teórico de nuestras investigaciones asigna al contenido y la organización del proceso de trabajo la causa de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) con su impacto sobre la salud del trabajador (Neffa, 2015)

El ser humano en situación de trabajo debe realizar esfuerzos para ejecutar la actividad, adoptar posturas y hacer los gestos propios de su puesto de trabajo que acarrearán siempre fatiga. Pero además tiene que soportar los riesgos del medio ambiente de trabajo (físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, catástrofes naturales y ecológicas) que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los factores socio-técnicos comprendidos en el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) pueden agravar

o compensar aquellas dificultades en función de la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el tipo de tecnología utilizada, el sistema de remuneraciones, la implementación de la ergonomía de concepción y de reparación, las obras sociales de bienestar provistas por la empresa u organización, y las posibilidades de participar en la gestión empresarial y en la prevención de los riesgos ocupacionales. Sin embargo, como surge de nuestras investigaciones (Neffa y Henry, 2019), los trabajadores también deben hacer frente a los riesgos psíquicos y mentales que están presentes en el trabajo y que pueden somatizarse dando lugar o predisponiendo para contraer enfermedades.

Pero esta última relación está invisibilizada e incluso los trabajadores asalariados no conciben de manera directa e inmediata la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad, por varias razones (Gollac, 2011):

- el débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores,
- la escasez de investigaciones científicas sobre esta relación y que sean de dominio público,
- la acción de los *lobbies* para intentar frenar investigaciones que pueden crear restricciones al uso de ciertos medios de producción y a la manipulación de productos tóxicos,
- todavía existen prejuicios sociales por parte de médicos e ingenieros laborales tradicionales para quienes los riesgos son ineliminables y los trabajadores fingirían estar enfermos para no ir a trabajar,
- los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después, como ocurrió con el cáncer,
- en la investigación juega el “efecto selección”: los trabajadores ocupan un puesto mientras pueden resistir, pero cuando se hacen las entrevistas o encuestas, los que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos y no serán contabilizados,
- a veces los trabajadores contribuyen involuntariamente para subestimar las relaciones entre el trabajo y la salud. Por ejemplo, el trabajo nocturno y por turnos rotativos dañinos para la salud se paga con una prima, que se acepta para completar ingreso,
- en Argentina los trabajadores tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo,
- la legislación vigente es incompleta y está atrasada, desconoce los riesgos psíquicos y mentales, pone el acento en los riesgos del trabajo antes que en la salud de quienes los deben soportar y no reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención,
- predomina un modelo de análisis que concibe el impacto del trabajo solo sobre sujetos individuales, separados unos de otros, a pesar de que la relación entre salud mental y trabajo atraviesan al colectivo de trabajo.

El ser humano no es solo un ente biológico, tiene dimensiones psíquicas y mentales y es un ser social, que no siempre le encuentra un sentido al trabajo debido a la heteronomía, a la organización deshumanizante y a la alienación, con resultados cuantitativos y cualitativos de la producción.

VI.- Este nuevo modo de desarrollo neoliberal ha puesto de manifiesto los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

Ya desde la segunda mitad del siglo XX los investigadores identificaron el impacto de la organización del trabajo sobre la salud psíquica y mental. [Hans Selye \(1956\)](#) enuncia el síndrome general de adaptación como la capacidad de resistencia y de adaptación frente a los riesgos y amenazas exteriores al sujeto, pudiendo enfrenarlas, resistir o retirarse de esa situación, que luego se denominará estrés. [Elton Mayo \(1933\)](#) observando las consecuencias de la organización científica del trabajo en una fábrica con sus consecuencias sobre los conflictos, el ausentismo y la caída de la productividad, dio nacimiento a la psicología industrial y del trabajo y a la Escuela de las Relaciones Humanas.

[Karasek \(1979\)](#) con sus colegas Johnson y Theorell, buscando las causas del estrés tratan de evaluar para cada empleado la intensidad de las demandas psicológicas a las que está sometido por imperio empresarial y cuál es su margen de autonomía y la libertad para tomar decisiones que tiene. La combinación de alta exigencia psicológica y baja latitud (o margen de maniobra) en la toma de decisiones (que dan lugar a la situación de “*work stress*” o fuerte tensión en el trabajo) representa el mayor riesgo para la salud física o psíquica. Pero esas tensiones se pueden compensar si hay apoyo técnico (de parte de la jerarquía) y apoyo social de los compañeros o familiares.

El enfoque desarrollado por [Siegrist \(1996, 2012\)](#) es complementario. La intensidad del trabajo que provoca las fuertes tensiones, el grado de esfuerzo profesional realizado por el empleado se compara con la recompensa monetaria y el “reconocimiento” moral o simbólico esperado de jefes y colegas (en términos de agradecimiento, de estima, perspectivas de promoción, seguridad laboral, etc.).

Haciendo una síntesis de estos investigadores y apoyándose en los trabajos de los ergónomos de la actividad ([Wisner, 1988](#)), de juristas que señalan la importancia de la justicia organizacional ([Moorman, 1991](#)) y de la Psicodinámica del Trabajo ([Dejours y Grenet, 2014](#)), a pedido del gobierno francés [Miguel Gollac y su Colegio de Expertos \(2011\)](#) propusieron un modelo teórico para medir los riesgos psicosociales en el trabajo, así definidos: “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”. El modelo se estructura en seis ejes que reúnen las variables e indicadores para comprender las relaciones entre trabajo, la salud y riesgos psicosociales en el trabajo.

Eje 1: Demandas y exigencias psicológicas de las empresas, la intensidad del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, los riesgos del medio ambiente de trabajo y su

relación con el margen de autonomía que tiene el trabajador para ejecutarla, contando con el apoyo social de los compañeros y el apoyo técnico de los jefes y la jerarquía.

Eje 2: La autonomía (latitud decisional) y el margen de control sobre el proceso de trabajo, designa la posibilidad para el trabajador de realizar sus tareas con cierto margen de libertad y participar en algunos aspectos de su concepción y definición, e incluye también la participación en la adopción de decisiones sobre su trabajo, en la concepción y la evaluación de la actividad así como la utilización y el desarrollo de las competencias.

Eje 3: Exigencias y control de las emociones con la necesidad de contener, dominar y moldear las propias emociones ya sea por iniciativa propia, o las de compañeros de trabajo, clientes o usuarios con quienes se interactúa, o por imperativo de la organización empleadora, que para evitar conflictos pueden inducir a mentir, ocultar información, no expresar las opiniones cuando hay desacuerdos, o fingir sentimientos en lugar de ser auténticos.

Eje 4: Las relaciones sociales y de trabajo son múltiples y se refieren a las relaciones entre trabajadores, los jefes directos y la jerarquía, la empresa u organización en sí misma como empleadora y, finalmente, a los clientes y usuarios.

Eje 5: Conflictos éticos y de valores El sufrimiento ético es lo que siente una persona a la que se pide actuar en oposición a sus principios o valores profesionales, sociales, cívicos o personales. Los conflictos pueden tener diversas causas: 1) Conflictos éticos: el trabajador debe hacer cosas que desaprueba o ejercer actos que considera inmorales. 2) Calidad impedida: porque no se tienen los recursos o no se cuenta con el tiempo necesario para realizar el trabajo respetando las normas éticas de la profesión. 3) Tener que trabajar apurados, de una manera inadecuada o no conforme a su conciencia profesional que conspira contra la calidad. 4) Ejecutar un trabajo al cual se le asignan objetivos difíciles de alcanzar, que está desprestigiado, o considerado “inútil”. 5) Inexistencia o demoras de sistemas de evaluación del desempeño, que dificultan los ascensos o promociones.

Eje 6: Inseguridad del empleo y en la situación de trabajo. La estabilidad y la seguridad son cuestionadas, cuando se está involuntariamente desocupado, la relación salarial es precaria, o bien cuando el trabajo no está *registrado ante los organismos de seguridad social dejándolo desprotegido, cuando no se perciben posibilidades de hacer carrera dentro de la empresa u organización*, sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido formados o cuando el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria.

Los factores de RPST, cuando persisten en el tiempo o son muy intensos, podrían activar el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad (Gollac, 2011). En los países capitalistas industrializados las perturbaciones psíquicas constituyen actualmente la primera causa de invalidez profesional. Pero todavía hay pocas estadísticas sobre el tema en los países en vías de desarrollo (Neffa, 2015).

Las patologías psíquicas de origen laboral identificadas y más relevantes son: las perturbaciones del sueño y del humor; la depresión y la ansiedad generalizada son frecuentes en situaciones de violencia psicológica en el trabajo cuando se reciben demandas de trabajo con una excesiva

carga física, psíquica y mental así como demandas contradictorias (conflictos de rol); el trastorno postraumático (TPT) o neurosis traumática que surge como respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante o a una situación de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica sufridas durante el trabajo; el trastorno de ansiedad generalizada (TAG), cuyos síntomas más frecuentes son la agitación o la sensación de sobresalto, fatiga, dificultades de concentración y de memoria, irritabilidad, tensiones musculares con temblores, que provocan sufrimiento y perturban la actividad laboral; los trastornos de adaptación o malestar subjetivo acompañado de alteraciones emocionales que aparecen en el periodo de adaptación posterior a un cambio de vida significativo o a un acontecimiento vital estresante; la fatiga de compasión como resultado de un compromiso profesional con personas en situación de gran debilidad psicológica; la muerte súbita o Karoshi por la sobrecarga crónica de trabajo, y finalmente los suicidios e intentos de suicidio vinculados al trabajo que con frecuencia están relacionados con problemas de cambio y degradación de funciones, amenazas de desempleo y su concreción y la precarización. A este listado debemos agregar la psicopatología del desempleo y de la precariedad, que da como resultado síntomas depresivos, que pueden somatizarse pues las amenazas de desempleo generan temor y ansiedad.

La gravedad de los efectos que provocan estas patologías depende básicamente de la duración de exposición a los mismos, su intensidad, la repetición y el grado de cronicidad.

El [Departamento de Investigación e Información \(INSST\) \(2023\)](#), Salud mental y trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), de España, realizó recientemente una encuesta a una muestra de 9.799 personas ocupadas (5.245 varones y 4.554 mujeres) sobre la depresión y la ansiedad. De su análisis se desprende que en todos los indicadores de deterioro mental tienen más peso la edad (ser mayor de 50 años) y el sexo (ser mujer). Además, independientemente de estas dos variables, el trabajo a tiempo parcial se mantiene como indicador significativo.

Ante el descubrimiento de esos riesgos psicosociales en el trabajo y la percepción que tienen los trabajadores, queremos concluir nuestra reflexión con la repercusión que tienen sobre la salud del trabajador, la marcha de la empresa y de la sociedad.

VII.- ¿Se le puede encontrar un sentido al trabajo?

En la evolución de los estudios sobre el trabajo se observan grandes ciclos, en función de los cambios en el modo de desarrollo, en la organización de las empresas, de los sistemas productivos y del proceso de trabajo.

En el medio académico el análisis del trabajo en sí mismo, como actividad humana, ha sido subestimado con respecto a datos objetivos como el empleo, la formación profesional, el tiempo de trabajo y la remuneración. Pero, poco a poco, las problemáticas subjetivas de la salud, del placer o el sufrimiento ([Dejours, 1998](#)), van adquiriendo más importancia.

Para la [Comisión Europea \(2000, 2004\)](#), la satisfacción en el trabajo y su calidad dependen de varios factores objetivos o extrínsecos: la estabilidad y seguridad en el empleo, el nivel de las remuneraciones, las condiciones y medio ambiente de trabajo con sus impactos sobre la salud, un tiempo de trabajo que permita conciliar la vida laboral con la vida familiar y social, gozar de la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social, poder acceder a la formación para

completar sus conocimientos, poder ascender socialmente. Pero esos factores extrínsecos al trabajo en sí mismo no son suficientes para estar satisfechos, tener placer y encontrarle un sentido al trabajo, máxime si se trata de un asalariado, porque el esfuerzo físico, psíquico y mental realizado en una relación de subordinación jurídica y económica, implica un sufrimiento. Si se ve frecuentemente obligado a controlar sus emociones y la de sus compañeros de trabajo, clientes y usuarios, queda predispuesto al agotamiento emocional que predispone para el *burnout*. Si no obtiene de los compañeros y de su jerarquía un reconocimiento moral y simbólico por su esfuerzo e involucramiento, el resultado es el sufrimiento y un deterioro de la salud.

Pero los factores intrínsecos pueden aumentar o disminuir la satisfacción en el trabajo. El esfuerzo laboral tiene éxito si utilizando los insumos y medios de trabajo disponibles, aplicando las calificaciones, la experiencia acumulada y la cooperación con otros, se superan las dificultades y se alcanzan los objetivos. Pero el trabajo es también transformarse a sí mismos, crecer, desarrollando las potencialidades, construir la identidad. El trabajador debe movilizar su subjetividad y su inteligencia para hacer frente a los imprevistos que superan los órdenes y/o procedimientos prescritos por la gerencia. Y es su creatividad lo que permite que, a pesar de esas limitaciones, las empresas puedan seguir funcionando.

[Pérez y Coutrot \(2023\)](#) identifican tres dimensiones para que el trabajador le encuentre un sentido al trabajo. En primer lugar, que el trabajador tenga conciencia de que hace un trabajo que tiene una utilidad social, es decir para satisfacer necesidades de otros y por esa causa considera que es útil y se siente formando parte de una empresa u organización. La segunda dimensión consiste en que cuando el trabajador hace la actividad tenga la posibilidad de reconocerse a sí mismo en el trabajo, tomar conciencia de su identidad, y no vulnerar sus principios éticos, no hacer daños ni perjudicar a otros, como sería trabajar apurado para hacer una actividad que demandaría más tiempo para hacerlo con calidad, hacer cosas con las cuales moral o éticamente no se está de acuerdo y en cambio estar orgulloso por hacer un trabajo bien hecho. La tercera dimensión se refiere a la posibilidad de implementar las propias habilidades, aumentar su potencial y desarrollar las propias capacidades cognitivas y sensitivas y seguir aprendiendo. Es decir que, al trabajar y transformar el mundo, el trabajador se construye a sí mismo. Si esas condiciones están reunidas el trabajador desarrolla su personalidad, experimenta un placer y el trabajo tiene un sentido. Si se logra satisfacción y placer en el trabajo se construye la identidad y se preserva la salud.

Quienes pierden el sentido del trabajo son los que más faltan, los que tienen más riesgos de entrar en una depresión y los que renuncian a su puesto y rotan entre empresas. El trabajo tiene sentido para quien lo ejecuta si, además, se hace a cambio de una adecuada remuneración, tiene un empleo estable, cuenta con el apoyo social de sus compañeros y el apoyo técnico de su jerarquía y de la organización ([Coutrot, 2022](#)).

Pero no es un elevado salario lo que asegura poder encontrarle un sentido. Con el “nuevo espíritu del capitalismo” ([Boltanski y Chiapello, 1999](#)), para asegurar el presentismo, lograr aumentos de productividad y mayores niveles de calidad, las grandes empresas y en especial las ETN tecnológicas buscan lograr la adhesión de los trabajadores a la gestión estratégica decidida unilateralmente por la empresa, e integrarlos pasivamente a esa lógica, flexibilizando la gestión

de la fuerza de trabajo, ofreciendo formación continua, participación y más autonomía en la ejecución, descentralizan la toma de ciertas decisiones pero sin vulnerar la planificación estratégica. Para motivarlos les ofrecen obras sociales de la empresa y flexibilidad salarial personalizada para retener a los “talentos”, pero dejando de lado al sindicato.

Para [Coutrot y Pérez \(2022\)](#) el sentido del trabajo es una variable de síntesis, explicativa, que contribuye a ampliar el contenido de la teoría sobre los riesgos psicosociales en el trabajo que elaboraron Gollac y el Colegio de Expertos.

Reflexiones y perspectivas

Para encontrar un sentido al trabajo y preservar la salud psíquica y mental de los trabajadores se deberían ampliar sus posibilidades para actuar sobre el contenido y la organización de su trabajo, contribuyendo a la adopción de las decisiones que son importantes sobre su trabajo cotidiano. Eso es lo que sucede cuando se ha institucionalizado y funcionan correctamente los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, la participación, la cogestión o la codeterminación es decir la democratización del poder de gobernanza de las empresas. Para hacer frente a esa exigencia Coutrot recomienda instituir dentro del tiempo de labor y del establecimiento (un medio día por mes, por ejemplo) espacios de discusión sobre el trabajo para evaluar la realidad, hacer diagnósticos y proponer medidas de prevención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Boyer, R. (2018). *Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970- 2016)*. Institut des Amériques.
- COMISIÓN EUROPEA. (2000, 2004). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Coutrot, T. (2002). Critique de l’organisation du travail. *La Découverte*, coll. « Repères » 4+3.
- Coutrot, T. & Pérez, C. (2022). *Redonner du sens au travail* - La République des idées/Seuil.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Dejours, C. (Ed.). (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail: Séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail*. Paris: Association Psy.T.A.

Gollac, M. (Dir.). (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

INIST - Departamento de Investigación e Información. (2023). *Salud mental y trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.

Linhart, D. (1996). *Le droit d'expression quinze ans après*, in H.Y. Meynaud (Dir.), [Les sciences sociales et l'entreprise : cinquante ans de recherches à EDF](#) - La Découverte.

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.

Moorman, R. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*.

Neffa, J. C. (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires: CREDAL / Humanitas.

Neffa, J. C. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires: Lumen- Humanitas, PIETTE del CONICET / Trabajo y Sociedad.

Neffa, J. C. & Cesana Bernasconi, M. I. (2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: teoría, metodología y estudios de casos*. Pp. 14-87. Corrientes: Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste – EUDENE.

Neffa, J. C. (2003) *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE-CONICET. Lumen.

Neffa J. C. (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo? Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. CEIL-CONICET; Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Moreno; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. 213 págs. Colección Proyectos. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2019/10/libro-que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-julio-cesar-neffa/>

Neffa, J. C. y Henry, M. L. (Coord.). (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica de salud mental. Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. 390 págs. Colección Materiales. http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=10405

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Neffa, J. C. (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo*. INAP, Cuestiones de Estado.

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud.(1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. N°56. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma992485103402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=en&search_scope=ALL_ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine

Perez, C. (2014). *La déstabilisation des stables : restructurations financières et travail insoutenable - Travail et Emploi*, n°138, avril-juin, pp.37-52.

Perez, C. & Coutrot, T. (2023). *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire, Seuil (collection « La république des idées »)*. Entrevista en *Travail & Sécurité* – n° 845 – février 2023.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Paperbacks.

Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *J Occup Health Psychol*, 1, 27-41.

Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. Department of Medical Sociology, Düsseldorf University, Germany. http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinischTRABAJO_DIGNO_Y_SALUDABLE_EN_LA_ERA_COVID_DESAFÍOS_Y_OPORTUNIDADES|179_e_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf

Wisner, A. (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

CURRICULUM VITAE

Julio César Neffa

Lic. en Economía Política (UBA). Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (Univ. Paris I).
Investigador Superior en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el CEIL. Profesor en la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Universidad Nacional de Moreno (UNM) y Universidad Nacional del Nordeste (UNNE).

 <https://orcid.org/0000-0002-6664-6010>
julioceffa@gmail.com