
Psicología Organizacional y del Trabajo, Conversatorios en Guatemala: Dr. Julio Neffa y Dr. Enrico Rentería Pérez

Organizational and work Psychology, Conversations in Guatemala: Dr. Julio Neffa y Dr. Enrico Rentería Pérez

Miguel Guillén, Mónica Pinzón-González, Sindy Linares
Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas

Este trabajo fue financiado con recursos de los autores. Los autores no tienen ningún conflicto de interés al haber hecho este trabajo. correo electrónico:

mguillen@psicousac.edu.gt

Resumen: en abril de 2024, la Universidad de San Carlos de Guatemala organizó cuatro conversatorios virtuales sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Participaron expertos en gestión humana y otros profesionales de Latinoamérica. Fueron un intercambio multidisciplinario sobre las transformaciones económicas y sociales actuales. En este espacio se presentan dos intervenciones. La primera, del Dr. Julio César Neffa, plantea que el enfoque integral aborda al trabajador en dimensiones físicas, mentales y psíquicas. Destaca que en el período post-crisis de los 70, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) amplió su enfoque hacia las condiciones y medio ambiente de trabajo. El modelo propuesto por Michel Gollac, identifica esos riesgos agrupándolos en las demandas y exigencias de las empresas con la intensificación, el tiempo de trabajo y los riesgos del medio ambiente de trabajo, la autonomía y el control del proceso de trabajo, el control de las emociones, los conflictos éticos y de valores, las relaciones sociales y de trabajo, la seguridad y estabilidad en el empleo. Aboga por cambios en el modelo laboral, una legislación adecuada y medidas de prevención para mejorar el bienestar. Enfatiza que son las condiciones laborales y riesgos psicosociales los que afectan la salud y bienestar laboral. La segunda, del Dr. Erico Rentería Pérez, enfatiza que la informalidad y ruralidad predominan en América Latina, afectando la evaluación de riesgos psicosociales. Critica el enfoque exclusivo sobre el empleo formal y destaca la creciente digitalización post-pandemia, lo que genera nuevas desigualdades laborales. Menciona limitaciones en Colombia para evaluar riesgos fuera del empleo formal. Llama a adaptar legislaciones y herramientas a nuevas formas de trabajo y critica la exclusión de trabajadores informales en teorías y legislaciones. Concluye con un llamado a un enfoque más integral en la investigación y legislación laboral.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, empleo, informalidad, legislación.



Abstract: In April 2024, the Universidad de San Carlos de Guatemala organized four virtual panel discussions on psychosocial risks in the workplace. Experts in human resources management and other professionals from Latin America participated. It was a multidisciplinary exchange on current economic and social transformations. In this space, two interventions are presented. The first, by Dr. Julio César Neffa, argues that a comprehensive approach addresses the worker in physical, mental, and psychological dimensions. He highlights that in the post-crisis period of the 1970s, the International Labour Organization (ILO) expanded its focus to include working conditions and the work environment. The model proposed by Michel Gollac identifies these risks, grouping them into company demands and requirements, such as work intensification, working hours, environmental risks, autonomy and control over the work process, emotional control, ethical and value conflicts, social and work relationships, job security and stability. He advocates for changes in the labor model, appropriate legislation, and preventive measures to improve well-being. He emphasizes that it is the working conditions and psychosocial risks that affect health and occupational well-being. The second, by Dr. Erico Rentería Pérez, emphasizes that informality and rurality dominate in Latin America, affecting the assessment of psychosocial risks. He critiques the exclusive focus on formal employment and highlights the growing post-pandemic digitalization, which generates new labor inequalities. He mentions the limitations in Colombia for assessing risks outside of formal employment. He calls for adapting legislation and tools to new forms of work and criticizes the exclusion of informal workers from theories and legislation. He concludes with a call for a more comprehensive approach in labor research and legislation.

Keywords: Psychosocial risks, employment, informality, legislation.

Introducción

El trabajo es fundamental en la organización de las sociedades y desde la psicología se han realizado esfuerzos para entender los diversos aspectos que influyen en la conducta y experiencia de los trabajadores. La disciplina considera las transformaciones económicas y sociales actuales que han llevado a replantear la formación y enfoque de los psicólogos del trabajo.

Para contribuir a los esfuerzos de la investigación científica en este campo, durante el mes de abril del 2024, se llevaron a cabo cuatro conversatorios virtuales, organizados por la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enfocados en los riesgos psicosociales y otras temáticas relacionadas. Cada uno de estos encuentros tuvo una duración aproximada de hora y media y fueron facilitados por expertos, ejecutivos y consultores de gestión humana y otros profesionales relevantes en el tema en Latinoamérica. Fueron acompañados por un moderador o moderadora. Cada participante dispuso de 20 minutos para presentar sus aportes.

Los conversatorios tuvieron como objetivo facilitar un espacio de intercambio multidisciplinario para abordar temas que implican riesgos psicosociales en el trabajo, enfocados en profundizar las pautas de acción según la experiencia de los ponentes en sus países. Las siguientes transcripciones constituyen una primera presentación de los cuatro conversatorios. Con la anuencia de los ponentes, se realizaron las transcripciones del Dr. Julio Neffa y del Dr. Erico Renteria en conversatorios diferentes, pero que coinciden en la temática laboral y en presentar las iniciativas impulsadas tanto en Argentina como en Colombia.

Conversatorio sobre Riesgos y supervisión psicosocial en el trabajo. Dr. Julio Neffa

Quiero contarles un poco las reflexiones que hacemos en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y en la Universidad de Moreno sobre el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo. Venimos trabajando problemas laborales, procesos de trabajo, condiciones de trabajo, desde hace mucho tiempo, pero solamente en la última década hemos abordado esta problemática, gracias un poco a la colaboración internacional. De alguna manera, empezamos a hacer reflexiones teóricas. Eso nos sirvió para aplicar este modelo teórico en nuestras investigaciones, tanto en la Universidad de Moreno como en el CEIL del CONICET y en varias provincias de Argentina. Ya tenemos entre 15 y 20 investigaciones aplicando métodos cualitativos y una metodología de encuesta que nos ha dado muy buen resultado.

Primero, nuestro enfoque parte de un concepto del trabajador que tiene tres dimensiones: su cuerpo, sus dimensiones mentales y también las dimensiones psíquicas. Esto es importante porque hasta ahora, al menos en la bibliografía en Argentina, se habla mucho de problemas de salud mental, pero eso es algo parcial, porque el ser humano también tiene dimensiones psíquicas, no solamente cognitivas y de uso de la memoria. Esas tres dimensiones intervienen en el acto de trabajar y hay una interrelación que, cuando en una de estas dimensiones se produce un daño, repercute sobre la otra. La variable determinante para nosotros, la clave para entender lo que ocurre desde el punto de vista del trabajo y la salud de los trabajadores, es el contenido y la organización del proceso de trabajo. Es un concepto económico, pero es clave dado que explica por qué hay accidentes, por qué hay enfermedades, por qué hay malas condiciones de trabajo y por qué hay riesgos psicosociales en el trabajo. Nuestra investigación parte de una valorización del trabajo humano, considerándolo como un valor que permanece. Todas las profecías del fin del trabajo fracasaron. Básicamente, el trabajo no va a desaparecer nunca porque, si desapareciera el trabajo, se extinguiría la especie humana. Entonces, el trabajo es una necesidad y es creativo porque damos lugar a nuevos productos, nuevas informaciones, nuevos conocimientos. Es una necesidad social porque, sin el trabajo, la especie humana ya hubiera desaparecido. El trabajo nos permite trascender y superar los límites que el cuerpo tiene desde el punto de vista temporal y del espacio. Nos permite trascender, porque nuestras obras estarán presentes después de nuestra muerte. Las cosas que hacemos van a tener más vida que la que tiene su creador y van a poder, de alguna manera, estar presentes en otros lugares independientemente del lugar físico donde tuvo lugar el trabajo.

Es importante porque el trabajo tiene una relación muy directa con el proceso de salud y enfermedad. La actividad, de alguna manera, es un desafío. Es decir, que cada vez que nosotros nos ponemos a trabajar, básicamente ponemos en cuestión nuestras potencialidades. Ese concepto de proceso de trabajo nos ayuda porque cuando nosotros trabajamos, básicamente, movilizamos nuestro cuerpo, nuestras actividades mentales y nuestras actividades psíquicas. Y al hacerlo, tratamos de compensar un desajuste entre el trabajo tal como está prescripto por otros y la actividad que efectivamente ejecutamos. Hay ahí una contradicción muy fuerte que muchos profesionales toman en cuenta, como los ergónomos, pero que no siempre la utilizamos nosotros. El proceso de trabajo es la aplicación de la fuerza de trabajo, física, psíquica y mental, sobre la materia prima, sobre las informaciones, sobre los conocimientos para transformarlos y dar lugar a un nuevo producto. Digamos que esto puede ser importante, porque esos productos tienen una relación con la salud. Por lo tanto, cuando estamos hablando de las relaciones de trabajo, ponemos atención al hecho de que los asalariados son contratados y usan su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La ley de contrato de trabajo en todos los países de América Latina pone de relieve que los trabajadores están sometidos jurídica, técnica y económicamente al empleador, a quien tienen que obedecer de alguna manera. Porque eso es lo que establece la legislación sobre el contrato de trabajo. Es decir, que el empleador reduce el margen de autonomía que tiene el trabajador porque le indica qué es lo que hay que hacer, en que horarios y cómo hay que ejecutarlo. Por eso, básicamente, hay tensiones y conflictos. Es natural que entre el asalariado y el empleador haya conflictos, básicamente porque son intereses contradictorios. No es un problema moral.

Obviamente, hay una diferencia muy grande entre lo que busca el empleador y lo que tiene que hacer el trabajador que busca una compensación. En las relaciones de trabajo hay un marco legal que regula la actividad. Puede ser derecho individual, contrato de trabajo y también convenios colectivos de trabajo. Aquí es donde es muy importante la acción de la OIT, creada recién en 1919 y que ya tiene más de 200 convenios y recomendaciones que muchos gobiernos van aplicando.

La OIT produce un cambio muy importante a partir del año 1974 porque, hasta ese momento, hablaba principalmente de higiene y seguridad. Los convenios y las recomendaciones detectaban los riesgos para la salud que tenía el uso de ciertos productos. Pero a partir de esa fecha, se produce una crisis en el modo de producción capitalista, básicamente en Estados Unidos y en los países capitalistas industrializados, después de 30 años de crecimiento económico. Entonces la OIT define un concepto más amplio que el de higiene y seguridad y empieza a hablar de condiciones y medio ambiente de trabajo, donde el concepto central es el del contenido y la organización del proceso de trabajo.

El concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo, que nosotros hacemos el acrónimo CyMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), se le da mucha importancia a la duración y la configuración del tiempo de trabajo: trabajo de noche, trabajo por turnos, la transferencia de tecnología, los cambios que se dan en los sistemas de remuneración para

umentar la productividad, si se usa la ergonomía para adaptar el trabajo al ser humano, si la empresa ofrece obras de bienestar para que durante la jornada de trabajo el trabajador pueda tener lugar para comer de una manera decente, tomar agua potable, utilizar baños que están en buenas condiciones y también si hay medidas de prevención de los riesgos. Es decir, si hay comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo, que es lo que nos propone la OIT. Y una cosa más importante es la seguridad o precariedad en el empleo, porque a nivel mundial es a mediados de los años 70 que comienza a haber estancamiento económico, inflación y un desempleo fuerte.

El problema es que las condiciones de trabajo impactan sobre la salud, en primer lugar, obviamente sobre el cuerpo, pero también sobre dimensiones psíquicas y mentales. En el caso de Argentina, lo que tenemos es que la legislación todavía no ha tomado en cuenta los riesgos psicosociales en el trabajo. Todos esos problemas no son cubiertos por la legislación y por los seguros contra los riesgos del trabajo.

Al tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo se le dio mucha importancia y hubo interesantes experiencias y trabajos de investigación que se llevaron a cabo en Argentina. El problema que tenemos, y creo que en Guatemala algo de eso también debe haber, es que no todos los trabajadores tienen un contrato por tiempo indeterminado, con garantías de estabilidad y hay mucho trabajo informal. Los trabajadores informales no están registrados ante el Ministerio ni tienen la protección de su salud laboral. Entonces, cuando se hacen estadísticas, normalmente se hacen estadísticas de aquellos que están "en blanco", como se dice en Argentina y quedan afuera a veces hasta dos tercios de la población económicamente activa. Porque al no estar registrados, los empresarios no tienen que dar información al Ministerio de Trabajo sobre los accidentes y enfermedades. Por eso es que hay trabajadores que encuentran la muerte en el lugar donde van a ganarse la vida. Es una contradicción muy fuerte.

El proceso de trabajo se transformó mucho después de esa crisis de los años 70 y la economía quedó configurada según el modo de desarrollo neoliberal. ¿Cuáles son sus características? Estamos pensando en Argentina. Se privatizaron empresas y servicios públicos, se desregularon los mercados. La economía se concentró bajo el peso de monopolios y oligopolios y son pocas las empresas que ofrecen los productos y fijan los precios. Hay un proceso de extranjerización cada vez mayor, liderado por empresas transnacionales y un endeudamiento externo muy grande, así como fuga de capitales. La economía le da mucha más importancia a los aspectos financieros que a los aspectos de la economía real. Hay desequilibrios macroeconómicos y eso sucede en toda América Latina donde permanecen los problemas de desempleo, trabajo informal, empleo precario, con una caída en los salarios reales, generando pobreza e indigencia en grandes proporciones.

Hay un cambio importante porque el Estado ha ido abandonando sus funciones y es el mercado el que más interviene para conectar la oferta y la demanda. Pero evidentemente, desde el lado del oferente y del lado de los demandantes de fuerza de trabajo, no hay una

igualdad. Ese cambio de modo de desarrollo ha provocado una intensificación del trabajo, para aumentar la productividad y para aumentar las tasas de ganancia de las empresas. Pero eso también hace que aparezcan nuevos riesgos. Existen, pero ya no crecen tanto los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales clásicas. Sí aparecen sobre todo estos factores de riesgos psicosociales en el trabajo que impactan psíquica y mentalmente a los trabajadores.

¿Cuáles son esos riesgos? Como dijimos al comienzo, los seres humanos son algo más que un cuerpo; tienen una dimensión psíquica y dimensiones mentales. Entonces, estos riesgos psicosociales afectan la salud, pero no solamente la salud física, sino también la salud psíquica, mental y social. Y en el origen de eso hay determinantes socioeconómicos: la macroeconomía, la distribución del ingreso, la situación del empleo y, sobre todo, cómo está organizado y cuál es el contenido del trabajo.

Dentro de las empresas se dan estas relaciones conflictivas entre los trabajadores, así como la relación entre los trabajadores, la supervisión y los empleadores, que generan consecuencias sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores. Es importante porque ya desde la segunda parte del siglo pasado existen estudios e investigaciones significativos. Empezaron médicos que tenían una formación en sociología y también los ergónomos. Es así como tres investigadores, Karasek, Theorell¹ y Siegrist², afirmaron que, para explicar el estrés, -que era el concepto que había descubierto el profesor Selye ya en los años 30 del siglo pasado-, había una contradicción entre las demandas y exigencias psicológicas de la empresa y, por otra parte, el margen de autonomía y de control que tiene el trabajador para ejecutar esa actividad.

El profesor Siegrist, para explicar las causas del estrés, va a confrontar la intensidad del trabajo con la recompensa monetaria. Es decir, cuánto nos pagan para ejecutar el trabajo. Pero además el trabajador necesita que se le reconozca el esfuerzo realizado y no solo que se le pague un salario adecuado.

Por otra parte, el profesor Dejours³, que seguramente ustedes conocen, explica que el trabajo es fuente de sufrimiento y de placer, en diferentes proporciones en cada uno de nosotros y que, normalmente, para seguir trabajando cuando estamos en presencia de un riesgo y no volvernos locos porque no podemos cambiar la situación, lo que hacemos es elaborar conciente o inconcientemente una estrategia defensiva, por la que sublimamos el sufrimiento para poder hacer la tarea y cumplir con nuestras obligaciones.

¹ Robert Karasek y Töres Theorell a quienes se les atribuye la creación del modelo demanda-control.

² Johannes Siegrist es actualmente profesor titular de investigación sobre el estrés laboral en la Universidad Heinrich Heine de Düsseldorf en Alemania.

³ Christophe Dejours es un médico francés, especialista en medicina del trabajo, psiquiatría y psicósomática.

Se adoptan estrategias defensivas individuales y colectivas. Les menciono el modelo que nosotros utilizamos y que nos parece muy útil sobre cuáles son los factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Primero, ¿cuáles son las exigencias por la demanda de la empresa para hacer el trabajo? Porque no solamente nos demandan hacer fuerza, hacer gestos, adoptar posturas, sino también hay comportamientos que tenemos que aplicar durante nuestro trabajo. ¿Cuál es la cantidad de lo que tenemos que hacer? Y también la intensidad, ¿con qué ritmo tenemos que trabajar? ¿Hay que trabajar apurado, por ejemplo? Y esto se completaría reconociendo los riesgos del medio ambiente de trabajo, es decir, todo lo que estudian los ingenieros de higiene y seguridad, los ergónomos y los médicos laborales. El otro factor de riesgo es el grado de autonomía y el control que tenemos sobre nuestro proceso de trabajo. Sobre todo, los trabajadores que están asalariados y regidos por la ley de contrato de trabajo porque eso les quita un margen de autonomía. Nosotros estamos hechos para ser libres, para tener un margen de autonomía sobre nuestra actividad. Y, bueno, cuando no tenemos autonomía estamos en un grado de alienación y es otra persona quien nos dirige, nos pone un chip en nuestra mente para guiarnos en el área.

También hay exigencias para movilizar las emociones en el trabajo. Cada uno de nosotros lo sabe; hay veces que, para trabajar, uno tiene miedo, tiene temor y hay mucha gente que finge para poder trabajar. Entonces, debemos controlar las emociones para poder hacer el trabajo, pero cuando nosotros agotamos esas emociones surge el síndrome del quemado, el síndrome del *burnout*, que es cada vez más importante en nuestros días.

También surgen en el trabajo los conflictos éticos de valores. Nosotros tenemos una ética que puede ser basada en valores religiosos de alguna de las tantas religiones que existen en el mundo, o puede ser una ética ciudadana, pero cada uno de nosotros tiene una idea, un concepto de lo que es bueno y lo que es malo, lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer. Pero a veces, sobre todo en el caso de los asalariados, tienen que hacer cosas con las cuales no están de acuerdo. Es decir, que en su contrato de trabajo tienen que obedecer al empresario y tienen que hacer cosas que le hacen daño o que hacen daño a otras personas. Cada uno de nosotros conoce y tiene experiencia en la materia.

La otra dimensión importante es sobre las relaciones sociales y de trabajo. En nuestro lugar de trabajo tenemos relaciones con los colegas, con los compañeros y puede haber, obviamente, acoso, puede haber hostigamiento, puede haber violencia verbal, puede haber violencia física y se pueden crear las condiciones para la adicción al trabajo, adicción a las drogas, al alcohol. La adicción al trabajo se estimula con primas por la productividad. La gente trabaja más horas que las que serían necesarias. Y también están las relaciones laborales, es decir, la relación obrero-patronal, la relación con los supervisores que, por lo general, son bastante conflictivas y todo eso hace daño.

Tenemos también las condiciones de estabilidad y de seguridad en el empleo. Está el tema que en Argentina un porcentaje muy reducido de la fuerza de trabajo, puede ser 30% o 40%, tiene un contrato regido según la legislación del trabajo, un contrato estable y con

seguridad en el empleo. Bueno, la mayor parte de los trabajadores están en el sector informal o tienen un empleo precario y viven con mucha inquietud su situación laboral.

¿Por qué estos riesgos psicosociales en el trabajo son poco reconocidos por la legislación y todavía muy poco investigados de manera conjunta? No es sólo estudiar el estrés o estudiar el *burnout* o estudiar el acoso; esas son algunas de las manifestaciones. Primero, se han naturalizado los riesgos. Se cree que esos riesgos son naturales, pero no son naturales, hay una contradicción. Son frecuentes, pero también, se invisibiliza o se esconden los riesgos. Los empresarios, cuando están haciendo la selección de personal, no le van a explicar a los trabajadores cuáles son los riesgos psicosociales a los que van a estar expuestos.

Hay también prejuicios culturales según los que parece que el sufrimiento, la fatiga, provocados por el trabajo, serían un castigo divino. Hay una gran ignorancia sobre el impacto que tienen estos trabajos, estos riesgos psicosociales sobre la salud. En muy pocos países de América Latina se ha legislado sobre esta materia. A veces cuando hay un sufrimiento provocado por estos riesgos, hay gente que piensa, los empresarios piensan, que es porque el sujeto es débil y entonces le aconsejan que vaya a un psicólogo para poder tener más resiliencia. Pero un psicólogo puede reparar el daño sufrido, pero no puede resolver esto porque son problemas vinculados con la organización y el contenido del proceso de trabajo. También se estudia el impacto del trabajo sobre sujetos individuales, pero el trabajo impacta en el colectivo de trabajo sobre el conjunto y, por lo tanto, tiene que haber una prevención colectiva, no es una mera prevención individual. No es mejorando el clima laboral a un trabajador, dándole un apoyo psicológico, lo que fuera, con lo que se va a resolver el problema. La legislación en esta materia es muy incompleta. Argentina está muy atrasada con respecto a la legislación que yo conozco de Chile, de Colombia, de México, incluso de Venezuela. Hay todavía pocas investigaciones científicas y eso es un desafío para nosotros.

Creo que en muy pocos países existen y funcionan adecuadamente los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo. No siempre los trabajadores tienen la posibilidad de poder conversar y discutir sobre su trabajo y manifestar a sus compañeros y a sus superiores cuáles son los dolores, los sufrimientos que experimentan.

Esto lo que personalmente más me llamó la atención: estos riesgos psicosociales finalmente se somatizan, que era algo desconocido científicamente hasta ahora. Estaba claro que cuando hay un accidente hay un hueso quebrado, hay sangre derramada, pero ahora sabemos que la gente que tiene un sufrimiento en el trabajo, que sufre el acoso, el hostigamiento, la violencia, la falta de reconocimiento, etcétera, eso finalmente repercute sobre el cuerpo, porque aquellos se somatizan. Y entonces ya sabemos que muchos infartos de miocardio tienen como causa estos riesgos psicosociales, además de problemas biológicos, la hipertensión arterial resultante del estrés, las enfermedades, los accidentes cerebrovasculares (ACV), los trastornos músculo-esqueléticos por estar trabajando en tensión muchas horas frente a una computadora, trastornos gastrointestinales, las

depresiones que son cada vez más frecuentes y también hay otras conductas sociales que van a impactar sobre la salud. Y para resistir, a menudo los trabajadores recurren al alcohol o a la droga.

Esto me parece que provoca un costo humano y social muy fuerte. Pero quiero decirles finalmente que el trabajo no es patógeno. Por eso se comete un error cuando se habla exclusivamente de psicopatología del trabajo. El trabajo no es patógeno, el trabajo no enferma. Lo que enferma son las inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo y cada vez más lo provocan estos riesgos psicosociales en el trabajo. Debemos tomar conciencia.

La solución de fondo consiste en cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo. Esto requiere un trabajo pluridisciplinario, para investigar, identificar las causas, y adoptar políticas de prevención con la participación de los actores sociales.

Este es un desafío que nos convoca a todos nosotros, para que todos los que trabajan sean felices al ejecutar la actividad.

Dr. Erico Rentería Pérez: Conversatorio sobre leyes y políticas públicas de la evaluación, atención y mitigación del riesgo psicosocial en el trabajo

He denominado esta charla "Economías, Modalidades de Trabajo y Riesgos Psicosociales", con una pregunta de fondo que es: ¿de qué trabajadores estamos hablando? Inicio con tres o cuatro cuestiones que son fundamentales en lo que estamos trabajando nosotros. ¿Por qué "riesgo psicosocial" se volvió "estrés", "burnout" o como muchas otras categorías en psicología? Se volvieron categorías comunes; todo el mundo las usa. Pero, ¿qué es en realidad? Si yo hago una encuesta sobre estrés en un grupo de 20 trabajadores y paso un cuestionario, cada uno contesta lo que cree que es estrés, pero en realidad lo que respondieron fue lo que el cuestionario les preguntó y no si tenían o no tenían estrés. O sea, las formas de abordar el fenómeno. Eso es importantísimo porque eso no se le pregunta a un trabajador informal normalmente en la calle, aunque se puede hacer.

Empezamos entonces con que más del 50% de la población económicamente activa, categoría utilizada a nivel mundial, está en la informalidad. En países, no uno, sino muchos de África y otras latitudes, llega al 80%. Pero nuestra psicología ha estado orientada, como la mayoría de disciplinas académicamente instituidas, al empleo. Menos de la mitad de personas que trabajan en Colombia en la economía formal, lo hacen en la modalidad de empleo pleno, digno o protegido. Una manera de saber eso es: ¿cuántas personas están jubiladas? Resulta que tenemos "n" cantidad de personas trabajando, pero, ¿por qué no se jubilan? Porque no estuvieron de forma permanente en el llamado empleo pleno, digno o protegido, categoría de la OIT.

Hay preguntas detrás de eso muy importantes, como ¿qué tiene de digno en nuestros países ganarse un mínimo cuando no alcanza y en la familia son cinco? Tenemos tendencias a la deslaboralización, cada vez más aprobadas en muchos países y particularmente después de la pandemia. Eso implica precarización, fragmentación y pauperización. Pero la pauperización no es pobreza ni precarización solamente. Particularmente, en trabajos precarios, hay personas que ganan mucho dinero, pero no tienen tiempo ni para ellos ni para nada. Esa es una forma sutil de élites precarias.

También tenemos la virtualidad con la coexistencia de algo que ahora algunos sociólogos llaman "élite de trabajadores", o sea, los que tienen empleo, tienen horarios reglados, vacaciones, prestaciones sociales, etcétera. Muy interesante llamar "élite", pero muy importante. ¿Por qué? Porque están dentro del empleo protegido. Las reglamentaciones sobre relaciones de trabajo se refieren al empleo. La informalidad considera solamente a los independientes, emprendedores y trabajos considerados atípicos. Las legislaciones, las disciplinas como la psicología organizacional y del trabajo, las ciencias sociales, la salud (por ejemplo, salud ocupacional, ergonomía), las ingenierías, el derecho, los sindicatos, los *policy makers*, las administradoras de riesgos laborales en Colombia, etcétera, siguen esas tendencias. O sea, acompañan solo el empleo protegido, no necesariamente de forma crítica.

Esto es fundamental porque después de esto, hablar de riesgo psicosocial sin incluir a más del 60% de las personas que trabajan es realmente un gran vacío histórico que tenemos en nuestras disciplinas y en nuestras legislaciones. O sea, de todo lo que decimos, ¿hasta dónde esos repertorios, esas teorías, esas leyes, esas normas aplican para y en América Latina?

Allí entonces, el 50% histórico en América Latina de la informalidad. Sin embargo, después del Covid, ese número se incrementó en la mayoría de países de América Latina y la OIT empezó a hablar de empleo informal. Eso va para las estadísticas. ¿Una persona puede tener un empleo en la informalidad si tiene patrón, si tiene horario, si tiene una remuneración? O sea, las mismas normas jurídicas que valen para el empleo formal. Sin embargo, la OIT empieza a incorporar esa categoría, aunque en la práctica eso no tiene efectos reales.

En nuestros países tenemos pobreza extrema, miseria por no trabajar, por no tener ingresos o por unos ingresos mínimos que no alcanzan. Eso nos lleva a las pobrezas ocultas, a las pseudoclasas medias y altas. No sé si han visto las noticias internacionales, pero Colombia está modificando los sistemas de salud y muchas personas de pseudoclasas medias y altas, o sea, que realmente no pueden cubrir todo y requieren de estos sistemas de protección, están teniendo problemas muy serios.

Esto implica desprotección en la seguridad social, que está orientada al empleo protegido, dependiente, tener un contrato y un jefe, llamado formal. No incluimos el desempleo, subempleo ni el trabajo rural, que en la historia de la humanidad acompaña unas

lógicas completamente diferentes. Ya Ramazzini⁴, en el siglo XVII, en su tratado de las enfermedades profesionales (desde allí tenemos tratados de salud ocupacional muy importantes, muy profundos) discute todas estas cuestiones. Y él habla de las monjas, habla de los orfebres, habla de los trabajadores rurales.

Ahora muchas personas, cuando se dice "ahora los repertorios", dicen: "es que esto es nuevo, hay que verlo por campos ocupacionales". Eso lo dijo Ramanzini hace dos siglos y medio y muchos ni siquiera saben que existió o que existe ese libro. El trabajo rural es un asunto cultural, histórico, económico. Las familias van con los niños y eso no es explotación infantil, sobre todo cuando están trabajando en su propio espacio, pero es diferente cuando mandan a los niños solamente a generar ingresos para la familia. Son dos cosas diferentes. Y el trabajo rural depende no del horario de trabajo de un obrero en una empresa o una fábrica, sino de temporalidades y condiciones diferentes a los modelos del empleo. Eso va para los riesgos psicosociales.

Hay muchas formas de contratación e intercambio, pero el trabajo rural no excluye el empleo. Vuelve y juega la vigencia de repertorios para y en América Latina. Entonces, ¿qué nos quedó después de la pandemia, en la actual post pandemia? ¿Cuáles son los modelos que tenemos? Los sistemas de salud y protección social están condicionados a los a los financieros y a los farmacéuticos. En Colombia existen diferentes tipos de entidades encargadas de eso. Ahora voy a mencionar rápidamente algunas, pero todas dependen de lo financiero y lo farmacéutico. El Covid fue una prueba de eso, porque unos tenían acceso a unas vacunas y no a otras, por la cuestión económica de los sistemas farmacéuticos, que son de los mismos grupos económicos.

Las formas de producción, organización social, adaptadas o adaptables, tienen que ver en este momento. El experimento social del COVID nos muestra que la tecnologización, la digitalización y los mandatos económico-políticos son posibles. Y por eso se modificaron muchas leyes, flexibilizando y fragmentando el trabajo. Eso nos lleva a la pregunta: trabajo, ocupación, empleabilidad, formalidad, informalidad, empleo, no empleo, salario e ingresos, mercados de trabajo y, sobre todo, personas que tristemente pasan a ser llamadas obsoletas y que tienen o no posibilidades. ¿Son cuestiones fundamentales para poder leer riesgos?

Adelanto una cosa: en un evento hace 3 años le preguntamos a una colega: "¿Es posible ver todo eso en la informalidad, en la ruralidad?" Y dijo, claro que sí, pero no con los mismos instrumentos porque no aplican las mismas reglas del juego. Ahí ya adelantó buena parte de las conclusiones.

¿Dónde se trabaja? Tenemos un desplazamiento inmobiliario gigantesco. De hecho, esta reunión de hoy es posible justamente por la tecnologización y la digitalización. Entonces,

⁴ Bernardino Ramazzini, nombrado como padre de la medicina del trabajo por haber escrito el primer tratado sobre las enfermedades de los trabajadores.

estamos todos en esta sala, pero en muchos lugares físicos geográficos diferentes. Eso es importante, pero hay que verlo en términos de las paradojas, porque no todo el mundo puede trabajar estando en su casa o en otro espacio, o sea, el espacio cotidiano de trabajo. Y todo esto nos lleva a la dualidad, intensificación, hibridez de las jornadas y economías, y tipos de trabajo. ¿Qué pasa con una persona que tiene un empleo con un horario, pero además tiene dos trabajos adicionales? ¿De cuáles riesgos estamos hablando si es una sola persona?

Entonces, aquí tenemos tres o cuatro preguntas: ¿de cuáles trabajos, contextos, relaciones y personas que trabajan estamos hablando? ¿De la economía formal, a la que se ha dedicado la ciencia formal y las legislaciones tradicionales? ¿De la economía informal, donde la diferencia con la primera es que los trabajos son socialmente legítimos, pero no se pagan todos los impuestos ni las personas tienen protección social? ¿De la economía ilegal o criminal, donde cada vez hay más trabajo en nuestros países en América Latina y en el mundo? Pero recuerde que un sicario, un matador, también tiene identidad, contrato psicológico, lealtad, ¿sufre de estrés o no? O sea, hay ciertas cuestiones de la relación persona-trabajo que aún allí están presentes solo que, en la economía ilegal o criminal, la vida está en cuestión a diferencia de las otras dos. Sin embargo, estas tres economías se juntan constantemente.

La cuestión de las economías mixtas y el empleo o el no empleo: los trabajadores independientes, los trabajadores tercerizados, los trabajadores por cooperativas, los trabajadores llamados emprendedores, etcétera. ¿Y la ruralidad? ¿Dónde queda eso? Un elemento clave para hablar de riesgos y de relaciones es: ¿hablamos del trabajo como una categoría abstracta o hablamos del trabajo como un fenómeno concreto? Creo que ese es uno de los grandes desafíos que tenemos nosotros, no solo en investigación, publicación y demás, sino en legislación.

Hay economías, hay modalidades, para mostrar que el empleo fijo o estable es solamente un pedacito. Todo lo demás también es trabajo. Es importante que tengamos en cuenta que el mundo del trabajo no se restringe al empleo, y que si vamos a hablar solo del empleo, lo digamos claramente.

Algunas consideraciones conceptuales: ¿Qué es eso de lo psicosocial? Es una categoría tipo *floating signifier*, va y viene. Todo el mundo cree que es, que sabe, pero, en últimas, casi siempre solo se define instrumentalmente. O sea, es una definición operacional y no una discusión conceptual real. ¿Qué es un riesgo? Un peligro, supuesto, una contingencia, proximidad o daño, puede ser cualquier cosa. ¿Qué es trabajo o trabajar? Una actividad humana transformadora que nos ayuda a organizarnos socialmente y personalmente. ¿Quién es usted? Eric Rentería. ¿Qué hace? Soy profesor. ¿Dónde lo hace? En la Universidad del Valle. Estoy teniendo una identidad personal y estoy siendo ubicado socialmente. Esa es la forma genérica del trabajo pero, cuando entramos a las relaciones de trabajo, pasa a ser una actividad del orden económico productivo. ¿Quién es un trabajador? Una persona que trabaja. Más allá del nombre que se le dé, es una persona empleada. Sí,

todos los trabajadores somos empleados, pero no jurídicamente empleados en el sentido que otro usa nuestra actividad. Pero todos pertenecemos, por lo menos los que estamos aquí, a la clase que vive del trabajo. ¿Eso es diferente del proletariado? Todos los que vivimos de los ingresos que tenemos, buenos o malos.

¿Qué es, entonces, salud en el trabajo, salud ocupacional? Esa salud derivada de todas las relaciones que tenemos. ¿Y qué es un riesgo psicosocial? Ah, maravilloso. Después de muchas búsquedas, de nuevo, es una cosa instrumental. Es algo que se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación. Así como esto, hay muchas definiciones. Escogí solo una. Puede ser cualquier cosa y nada. Cada vez que veamos una legislación, una teoría, una discusión, tenemos que ver cuál fue la decisión, la definición operacional por la que se optó. Y eso nos lleva a preguntarnos: ¿estamos hablando del fenómeno del riesgo psicosocial, de conceptos, o de un campo problemático?

En América Latina, desde finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, tenemos regulaciones y normas civiles que venían, en su mayoría, de Europa. Recuérdese que la mayoría de nuestros próceres se formaron en Europa y quienes venían traían las ideas de Estado, Estado Nación. A inicios, hasta mitad del siglo XX, empezaron las leyes obreras, los códigos civiles. Y después, como en Colombia, teniendo como referencia la seguridad europea, la ley de reparación de accidentes en México.

Lo que quiero mostrar aquí es que se empezó temprano, en muchos países, ya en la tercera década del siglo XX. Por lo menos cinco países, cuatro, cinco, probablemente ya tenían legislaciones sobre protección y seguridad en el trabajo. Ahora, la cuestión de los riesgos aparece mucho más recientemente. Aquí en Colombia, solamente a partir de la década de los 80. Quiero destacar eso. Aparece la cuestión de los riesgos psicosociales como tal. Antes de eso, se trata de accidentes, se trata de protección, se trata de afectaciones, como dicen las normas. Y debo reiterar que la psicología entra a la industria, sí, justamente para ayudar a controlar la cuestión de lo que afecta el flujo de producción y en ese caso se llamaba fatiga. Después lo cambiamos por estrés, luego lo cambiamos por *burnout*, pero es lo mismo como fenómeno, solo que como término lo cambiamos y es más sofisticado cada vez. Se trata de cuerpos cansados, de personas cansadas ante las demandas de trabajo. Estoy hablando de cuerpos, personas cansadas ante las demandas, porque a veces dos personas en un mismo puesto de trabajo, una tiene problemas, la otra no. Eso ya es la otra dimensión donde lo psicosocial cabe.

Y quiero destacar que, en el caso de Colombia, en el Colegio Colombiano de Psicólogos, existe ya un observatorio desde hace 3 años de riesgos laborales. Les invito a que entren y lo consulten porque eso es un hito importante desde la psicología y creo que ahí hay un aporte importante, porque muchas de estas personas también van a las discusiones que tienen que ver con legislaciones. En el caso de los sindicatos, al igual que otros, los *policy makers* y otros más, todos han estado ligados al empleo tradicional. Esto es un ejemplo de

cambio de norma de 1915 a 2012, en la que la cuestión de accidente se considera un suceso imprevisto, una lesión, un suceso repentino. Pero en todos ellos, la cuestión, el tipo de lesión, es una perturbación funcional del proceso de producción y el elemento de la culpa de la víctima. La responsabilización del trabajador por haberse accidentado. Eso es importante, no es si la máquina no fue diseñada para que no se accidentara y otras cuestiones de concepciones. En Colombia, del 84 para acá, se cambia de riesgo potencial a riesgo profesional, a riesgo solamente ¿realmente cambia el fenómeno o cambia la designación jurídica del mismo?

Podemos decir que, en un caso como el de Colombia, contamos con normas y legislaciones e instrumentos para asumir cuestiones relacionadas con riesgos psicosociales. Tenemos un Ministerio de Trabajo y Protección Social que, por supuesto, al igual que ustedes y todos los países, cambia de nombre cada 10, 20 años, cada vez que se cambia la presidencia. Pero en él existe un sistema general de riesgos laborales. Tenemos, oficialmente, este ministerio que adoptó una batería de riesgos psicosociales en el trabajo que cubre cosas intra y extralaborales. Pero que, además, jurídicamente es el único instrumento válido. Jurídicamente no quiere decir que no se puedan utilizar otras cosas, sí, pero no valen para cuestiones de demandas (o lo que sea) si no pasaron, si no fue evaluado para certificación. Esto lo negociaron una universidad y el Ministerio de Trabajo en su momento y firmaron eso. Los demás, todo mundo por fuera, con los otros instrumentos, con otras estrategias cualitativas de análisis, etcétera.

Y tenemos las administradoras de riesgos laborales (ARLs), que son las encargadas de cubrir accidentes, hacer diagnósticos y están obligadas a usar ese instrumento, a pesar de que muchos de ellos tenían sus propios instrumentos. Ya mencioné que en el Colegio de Psicólogos está el observatorio de riesgos y nuestros programas académicos de pregrado, grado y de posgrado, especializaciones, maestrías o doctorados, cubren el campo de los riesgos psicosociales y la salud en el trabajo. Y en Colombia existe la obligatoriedad de tener una licencia para trabajar en ese campo, que se obtiene a través de un programa especializado, normalmente de posgrado.

Ahora, hay varios elementos que son fundamentales para quien quiera legislar: el lugar y desempeño de actividad, el empleo y las otras formas de trabajar. Eso va a variar de lo estable a lo variable, del sedentarismo al nomadismo. Los referenciales de lugar, la estructura temporal. La relación de subordinación, si la persona es autónoma, ¿dónde está la subordinación? El contenido y la forma, ¿quién lo determina? Los rendimientos y los resultados, ¿quién dice si eso está bueno o no está bueno? ¿El cliente, el usuario, el jefe, etcétera? Las formas de compensación como salario, ingresos, bienestar de vida, bienestar y calidad de vida, protección social. Son los parámetros con los que, normalmente en lo jurídico, se define una relación de empleo. Pero, cuando la llevamos a las demás formas que no son empleo, que son la tendencia ahora, no solo en la informalidad, el trabajo autónomo, el trabajo en cooperativas, las *startups*, todo eso, los emprendimientos, estas otras cosas, esas mismas

dimensiones, cambian de forma y, por eso también, su contenido y sus condiciones cambian de forma y deben ser tenidas en cuenta en ese sentido.

Para cerrar, ¿de cuáles riesgos y para cuáles formas de trabajo, contratación y personas estamos hablando? ¿Del trabajador que tiene un empleo pleno, protegido, dependiente, como lo llama la OIT o de ese otro trabajador que es autónomo y que, aunque pague seguridad social y demás, tiene que cuidarse él mismo porque no hay quién cubra eso por él, quién lo proteja? Pero que, además, siendo autónomo, si se lesiona, si se incapacita, no genera ingresos ¿quién cubre sus gastos? Cuando está empleado y es incapacitado, en el caso de Colombia, el empleador y la entidad que cubre eso le cubren la incapacidad. Pero si es independiente, no. Eso lleva a que las personas se saturan.

La otra pregunta es, ¿qué sería lo psicosocial, más allá del uso de una categoría orientada al empleo tradicional y de una noción instrumental? Definiciones operacionales, pero no una discusión amarrada con el fenómeno real que afecta a las personas. Y finalmente, esto es una invitación y una provocación. Son conversatorios muy cortos, sí. Tenemos un buen camino por recorrer y el "buen" está entre comillas, porque es un camino con bastantes tropiezos y con bastantes elementos de complejidad (no de complicación), el que tenemos por delante para hablar de trabajo, de bienestar y salud, y dentro de ello, esta categoría relativamente reciente denominada factores de riesgos psicosociales.

Derechos de Autor (c) 2024 Miguel Guillén, Mónica Pinzón y Sindy Linares

Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato — y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)