

Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico

Psychosocial occupational risks: conceptual framework and socio-economic context

Bernardo Moreno-Jiménez

Universidad Autónoma de Madrid | bernardo.moreno@uam.es

Fecha de envío: 16/09/2014

Fecha de aceptación: 29/09/2014

Resumen

Los riesgos laborales psicosociales tienen una historia reciente. Sin embargo la preocupación por ellos ha aumentado en los últimos años como consecuencia de los cambios en el mundo del trabajo. Aunque todos ellos deben ser considerados riesgos laborales hay diferencias en la gravedad de sus consecuencias. El aumento actual de los riesgos laborales psicosociales está asociado a los procesos de globalización, al aumento del sector servicios y a los cambios organizacionales.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, riesgos psicosociales emergentes, cambios en las organizaciones, globalización

Abstract

Psychosocial occupational risks have a recent history, but the concern for them has increased in recent years as a result of changes in the world of work. Although all of them should be considered occupational hazards there are differences in the severity of its consequences. The current increase in psychosocial occupational risks is associated with the processes of globalization, the rise of the service sector and organizational changes.

Keywords

Psychosocial occupational risks, emergent psychosocial occupational risks, organizational changes, globalization

1. Introducción

Los riesgos laborales psicosociales son riesgos relativamente recientes. Durante mucho tiempo, y aún ahora, los riesgos físicos, de seguridad e higiene, han sido primarios y han captado toda la atención de la salud laboral. Los accidentes, graves y mortales, y las enfermedades profesionales tienen indudablemente un peso crítico en la salud laboral y en el seguimiento de la salud en el trabajo. Los riesgos laborales psicosociales no han aparecido para disminuir su importancia, sino para hacer evidente que no son los únicos riesgos y que hay otros, a veces sutiles, siempre insidiosos, que pueden también amenazar la salud del trabajador, y a veces de forma grave y preocupante.

2. Marco conceptual. ¿Qué son los riesgos psicosociales? ¿Cuáles son? ¿Qué consecuencias tienen?

La preocupación por los riesgos laborales psicosociales ha tenido una aparición relativamente reciente. Mientras que accidentes y enfermedades comenzaron a ser señalados mucho tiempo atrás (Ramazzini, 1743), la conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo aparece en la década de 1980. La Organización Internacional del Trabajo fue la primera en poner la voz de alarma en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986).

El foco central en la publicación de la OIT es la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p.3). Desde este punto de arranque el documento propone la siguiente definición: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p 3). Desde esta perspectiva, el número de condiciones organizacionales puede ser muy amplia. Cuando tales condiciones son correctas su resultado lleva a la satisfacción laboral, a la motivación, a la productividad y al bienestar laboral. Cuando son inadecuadas conducen al agotamiento, al estrés, a la enfermedad y al accidente. Las condiciones organizacionales y los factores psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos.

La definición muestra la importancia concedida al trabajador real, a su situación y a sus necesidades reales. Igualmente, se insiste en que el descuido de tales factores tiene repercusiones tanto sobre la salud del trabajador como sobre la empresa. En el mismo escrito, a continuación, se expone un listado de factores psicosociales de riesgo

que parece recogido de una encuesta actual sobre tales riesgos: la mala utilización de las habilidades propias, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo a turnos.

Un documento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988) reitera e insiste en el mismo planteamiento: los factores psicosociales se originan en las condiciones organizacionales del trabajo y están mediados por la percepción y la experiencia de los trabajadores. Las condiciones organizacionales son el punto de origen de los factores y tal como realza El Batawi (1988) tales repercusiones pueden ser tanto positivas como negativas. Las condiciones organizacionales pueden dar lugar tanto al estrés laboral como al desarrollo y bienestar del trabajador, punto este último que no siempre ha sido suficientemente considerado, aunque en los últimos años, a partir del 2000, ha tenido una mayor repercusión. Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), han propuesto una serie de marcadores organizacionales y laborales que dan lugar a un listado relativamente amplio de factores psicosociales.

Así, estos autores distinguen entre factores organizacionales y factores laborales. Dentro del primer grupo, aún cabría diferenciar entre factores de política y filosofía de la organización (relación trabajo-familia, gestión de los Recursos Humanos, las políticas de seguridad y salud o la Responsabilidad Social Corporativa), cultura de la organización (que contemplaría la política de relaciones laborales así como las informaciones, comunicación y justicia organizacionales y las tareas de supervisión y liderazgo) y las relaciones industriales (clima laboral, representación sindical y los convenios colectivos).

Por su parte los factores laborales tienen en cuenta las condiciones de empleo (tipo de contrato, salario y diseño de carreras), el diseño del puesto (rotación de puestos y trabajo grupal) y la calidad en el trabajo (uso de habilidades personales, demandas laborales, autonomía, capacidad de control y seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y posibilidad de teletrabajo)

Es importante anotar que como marcadores laborales y organizacionales los efectos arriba indicados pueden ser tanto positivos como negativos.

La importancia de la prevención y de la intervención sobre los factores psicosociales ha enfatizado los aspectos de riesgo. Una sistematización real, un listado y el marco teórico correspondiente aparecen algo más tarde y en la Tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OIT, 1998) se encuentra ya un marco teórico general y los respectivos desarrollos acerca de riesgos psicosociales específicos. A partir de estos momentos, la organización incorrecta del trabajo y los factores psicosociales de riesgo aparecen como términos intercambiables. Por la misma fecha aproximadamente, Cox y Griffiths (1996) los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión y sus contextos sociales y organizacionales que tienen

consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. El listado que proponen los autores se recoge en la tabla 1.

Tabla 1. Dificultades de las empresas europeas en la Gestión de los riesgos psicosociales (ESENER, 2012)

Factor	Porcentaje (EU27)
Sensibilidad de la cuestión	53%
Falta de sensibilidad	50%
Falta de recursos, tiempo, personal o dinero	49%
Falta de formación o competencias	49%
Falta de apoyo u orientación técnica	33%
Cultura de empresa	30%

Como se puede observar, el listado de factores psicosociales, se ha convertido en un listado de factores psicosociales de riesgo. El primer listado era neutro y podía tener consecuencias tanto positivas como negativas, el segundo incluye exclusivamente situaciones, contextos y tareas que generan estrés y que a largo plazo conducen a la enfermedad.

En España, es también en la década de 1990 cuando estos conceptos irrumpen de forma notoria. Su introducción oficial se hace con el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención. En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) la alusión a ellos es prácticamente inexistente, aunque en el artículo 14 parágrafo 2 se establece de forma taxativa la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, lo que incluye necesariamente a los factores psicosociales. Es en el RD39/1997, en el anexo VI, en el que al describir la formación necesaria para el técnico superior en prevención de riesgos laborales reconoce la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, reconociendo con ello los factores psicosociales de riesgo.

Los factores de riesgo psicosocial son riesgos laborales reales, y como tal hay que tenerlos, pero tienen también sus propias características. Algunas de ellas son las siguientes: 1) se extienden en el espacio y el tiempo, 2) son difíciles de objetivar, 3) tienen repercusiones sobre otros riesgos como accidentes y enfermedades, 4) tienen escasa cobertura legal, 5) están moderados por otros factores como las variables personales y contextuales amplias, 6) son difíciles de intervenir.

Este tipo de características que dificultan su objetivación, evaluación y modificación es lo que ha hecho de los factores psicosociales de riesgo un tema escurridizo y de difícil gestión, pero esta dificultad no disminuye su importancia, sino que obliga a una atención mayor debido a que constituyen riesgos reales con mayor dificultad de control.

En el modelo de los factores psicosociales de riesgo hay un factor que pasa frecuentemente desapercibido: la relación entre el factor psicosocial y el daño a la salud es sólo un factor de riesgo, un efecto probable, no ciertamente inevitable. El modelo teórico que

subyace al planteamiento de los riesgos psicosociales es un modelo de moderación. Supone que los riesgos psicosociales no derivan necesariamente en daño a la salud, sino que depende de las características personales del trabajador. Tal como explicitaba el marco conceptual expuesto de la definición de la OIT, los efectos negativos de los factores psicosociales dependen de la experiencia, de la historia y del contexto del trabajador. Sin embargo, este marco conceptual no cambia el orden de la causalidad que sigue siendo el mismo: el factor causal reside en las condiciones organizacionales y el trabajador es un elemento de resiliencia o vulnerabilidad. El factor causal, sobre el que hay que intervenir y actuar preventivamente, sigue siendo el organizacional. Eso no excluye el aumento de los factores de resistencia en los trabajadores, especialmente los relacionados con la formación, adaptación y desarrollo personal.



Figura 1 Modelo de los factores psicosociales de riesgo

En los últimos años se ha producido un desplazamiento en la terminología al uso y, aunque no haya precisión, se tiende a hablar directamente de riesgos laborales psicosociales de forma genérica. Con frecuencia, con tales términos se alude principalmente a una serie de riesgos específicos que pueden caracterizarse como graves e importantes, los más referidos suelen ser la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual, al que se une de forma genérica el estrés laboral, preferentemente en sus formas crónica, aguda o incluso traumática. Son tipos de riesgos psicosociales con características diferenciales.

Un riesgo psicosocial, sin el matiz de factor de riesgo, es un hecho, situación, estado o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador y además de forma importante. Es decir son riesgos psicosociales caracterizados por una alta probabilidad de una consecuencia grave para la salud del trabajador.

Sus características no son las mismas que la de los factores psicosociales de riesgo y en algunos aspectos son contrapuestas: 1) afectan a los derechos fundamentales del trabajador, 2) tienen efectos globales sobre la salud de éste, 3) suelen tener conse-

cuencias sobre la salud mental, 4) tienen formas de cobertura legal, al menos parciales. De forma global, son riesgos psicosociales de mayor gravedad, aunque pueda existir una amplia variación en función de contextos y de personas.

Esta diferencia en la gravedad de las consecuencias entre factores de riesgo y riesgos psicosociales no minimiza de ninguna manera los factores de riesgo psicosocial sino que más bien enfatiza su rol como marcadores e indicadores de la aparición de riesgos más graves. Los factores de riesgo constituyen el terreno abonado en el que aparecen los riesgos más graves. Por otra parte, la prevención e intervención sobre los riesgos laborales no debe actuar sólo sobre los riesgos agudos, urgentes y graves sino que debe ejercerse igualmente sobre todos aquellos que afectan a la salud de los trabajadores.

De forma todavía más reciente han aparecido los llamados riesgos psicosociales emergentes, propios de nuestra época actual de economía de servicios, de globalización y de recesión económica. El primer informe oficial sobre el tema apareció en 2007 (EU-OSHA, 2007) y señalaba un listado de 42 riesgos psicosociales en gran parte producidos por la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios y el impacto de la globalización en la organización del trabajo y la estructuración de empresas y organizaciones. El informe no presagiaba todavía la “gran recesión” que se iba a producir en los años siguientes y que iba a intensificar los efectos de tales riesgos y ampliar sus consecuencias (Moreno-Jiménez, Rodríguez- Carvajal, 2013).

La misma Agencia Europea, en un esfuerzo por agrupar los riesgos psicosociales emergentes más importantes los encuadra en 10 grandes grupos que pueden reducirse a cuatro grandes tendencias surgidas de la organización actual del mercado del trabajo: 1) la inseguridad laboral, 2) el conflicto trabajo-familia, 3) el trabajo emocional 4) la intensificación y flexibilidad de la tarea. Todos ellos, resultado de la situación política, social y económica de la globalización actual.

De todos ellos, el más importante sin duda alguna es la inseguridad laboral, un problema real y actual que ensombrece la situación de quienes aunque mantienen su trabajo temen por su pérdida o deterioro, un grupo cada día más numeroso. La paradoja, comprobada con datos empíricos repetidamente, es que puede ser más nociva la situación de miedo, ansiedad e incertidumbre de quien teme perder su trabajo que la de quienes de hecho ya están en esta situación (De Witte, Else y de Cuiper, 2013). Esta situación se hace más extensiva cuando se tiene en cuenta que la inseguridad laboral afecta no solo al mantenimiento del trabajo, sino a sus condiciones que, debido a las restricciones, pueden empeorar.

El conflicto trabajo-familia es otro de los grandes temas del trabajo actual (Sanz-Vergel, Demerouti y Galvez, 2013). La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación puso unas bases legales, pero no unos hechos reales. Las exigencias laborales, en todos los sentidos, de disposición y ocupación, lastran fuertemente la disposición del tiempo personal, ya sea familiar o individual. Especialmente la capacidad de at-

ender suficientemente a la propia familia y el cuidado de los hijos puede ser un problema, realmente agudo en no pocas familias. Si bien se habían logrado algunas buenas prácticas en empresas la actual recesión parece haberlas minado sustantivamente.

El trabajo emocional es una consecuencia de la expansión y ampliación continua del mercado de trabajo en el sector servicios (Moreno-Jiménez, Gálvez, Rodríguez-Carvajal y Garrosa, 2010). En este caso, la naturaleza del problema se desplaza del diseño de la tarea a las relaciones emocionales con los usuarios, clientes, pacientes o alumnos. La restricción e inhibición de las emociones negativas y la comunicación de emociones positivas obligatorias supone un verdadero esfuerzo que puede llevar al desgaste profesional. Si las relaciones humanas pueden ser un factor de recompensa y satisfacción también pueden llevar al agotamiento.

La intensificación y la flexibilidad en el trabajo son una secuela inevitable de la globalización y la dinamización y el cambio continuo de las organizaciones. La empresa flexible (Toffler, 1990) se ha convertido en el objetivo estratégico de las organizaciones que quieren mantener la capacidad de respuesta ante los vaivenes de los mercados difíciles de prever y controlar. La empresa flexible se convierte en la tarea flexible y finalmente en el trabajador flexible. La disponibilidad, flexibilidad y dedicación no sólo de actitudes sino de tiempos es la característica más buscada de los trabajadores, de todo tipo pero con más intensidad mientras mayor es su nivel.

Aunque se pueden diferenciar entre los diversos tipos de riesgos psicosociales y distinguir características diferenciales entre ellos, el enfoque básico desde la Salud Laboral es su consideración como riesgos laborales reales. Los riesgos psicosociales, en sus diversas modalidades, son realmente riesgos laborales que afectan a la salud de los trabajadores. Su planteamiento fundamental, como en cualquier otro riesgo laboral, es la evitación del riesgo y la gestión del mismo (LPRL., art.4 y art. 15). Este planteamiento afecta a todos los riesgos laborales por igual.

La definición del concepto de riesgo laboral proviene del marco de desarrollo de la Directiva Europea 89/391/EEC que establece los elementos de probabilidad de su aparición y la gravedad de sus consecuencias como elementos definitorios. Este marco conceptual debe aplicarse igualmente a los riesgos psicosociales. La probabilidad de ocurrencia y la gravedad de sus consecuencias definen los diversos tipos de riesgos psicosociales. Son estos dos criterios conjugados lo que hace que el riesgo psicosocial pueda variar de trivial a grave e intolerable (Gómez Cano, González Fernández, López Muñoz, y Rodríguez de Prada, 1996). Como en el resto de riesgos laborales, todas las combinaciones son posibles y pueden darse tanto riesgos psicosociales triviales como otros con un valor grave e intolerable. En este último caso, estaríamos ante riesgos psicosociales con una alta probabilidad de tener efectos graves sobre la salud del trabajador.

Si bien en un determinado momento pudo parecer que la influencia de los riesgos psicosociales, en general, era un tema menor y sólo complementario en la vigilancia de

la salud laboral, hoy no puede mantenerse esta apreciación. Existen suficientes datos empíricos, y repetidamente contrastados, que muestran una influencia real sobre la salud de forma inmediata y especialmente a medio y largo plazo.

En la mayoría de modelos explicativos actuales, el estrés relacionado con el trabajo (*work related stress*) actuaría como el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud (Cox, Griffith y Rial González, 2000). El modelo modificado de Houtman (2005) puede servir para tener una apreciación general de los mecanismos y la multiplicidad de los efectos.

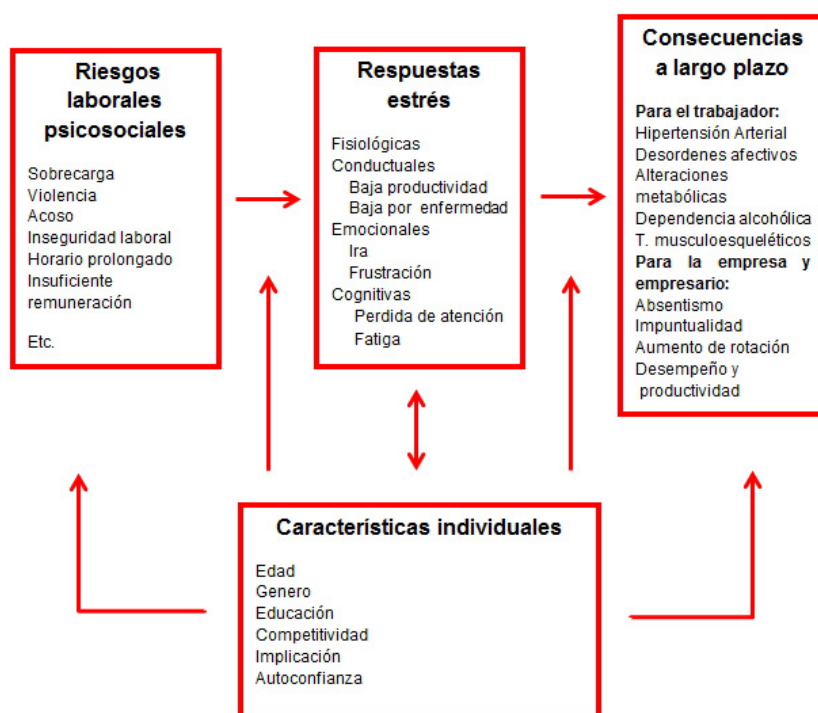


Figura 2 Modelo no recursivo de mediación moderada. Modificado a partir de Houtman, 2005

En el modelo propuesto, la respuesta de estrés es el elemento mediador entre la experiencia personal y subjetiva, tal como la definición de la OIT expuesta proponía, y las respuestas del organismo. Según el modelo de Houtman, las consecuencias del estrés, la cronificación o multiplicación de las respuestas de estrés, pueden afectar a todos los ámbitos de la vida del trabajador: cardiovasculares, psicosomáticos, musculoesqueléticos o consumo de sustancias entre otros.

En los últimos años se ha constatado la modificación de marcadores biológicos básicos asociados a las respuestas de estrés tales como el aumento de cortisol, la hormona del estrés, cambios de volumen en el hipocampo y alteraciones del sistema de vigilancia inmunosupresora. Son datos objetivos. Los autoinformes sobre la propia salud abundan en la misma dirección. El estudio de Niedhammer, Tek, Starke y Siegrist (2004) con una alta muestra ha mostrado que un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, especialmente cuando hay sobreimplicación, se asocia a una mala salud

autoinformada. Los estudios empíricos con resultados semejantes son múltiples.

Un área de estudio insuficientemente estudiada pero que se está ampliando es la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental, en parte porque la misma salud mental ha sido escasamente estudiada y casi exclusivamente en casos de trastornos mentales nosológicamente diagnosticados. El meta-análisis realizado por Stansfeld y Candy (2006) ha mostrado que los factores psicosociales de riesgo están asociados a los trastornos mentales. En su estudio, algunos de los factores psicosociales más clásicos como el estrés de rol, la baja autonomía en el trabajo, el apoyo social bajo, las demandas psicológicas altas, el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa y la inseguridad laboral y contractual eran claros predictores de mala salud mental.

Aunque los resultados sobre la asociación entre riesgos psicosociales y salud sean abrumadoramente aplastante, este tipo de informe por sí solo, aunque necesario, sigue siendo insuficiente si no se abordan complementariamente sus efectos sobre el bienestar laboral. Con este aspecto de la salud laboral ocurre lo mismo que sucedía anteriormente con el propio concepto de salud laboral, que se minimizaba y se reducía a accidentes y enfermedades profesionales. El bienestar laboral pertenece al propio concepto de salud laboral y expresa su aspecto positivo que no puede ser negligido (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013). El planteamiento del bienestar laboral no es un tema reciente o nuevo sino que hunde sus raíces en la teoría más clásica de las organizaciones como son los trabajos de Argirys (1964), McGregor, (1960) o Herzberg (1959). El enfoque del bienestar laboral aúna el enfoque objetivante de la calidad de vida laboral con los modelos de desarrollo personal y de carreras, básicos ambos en las organizaciones y en su funcionamiento saludable (Keller y Price, 2013).

Sin embargo, no obstante todos estos datos y acumulación de resultados sobre la importancia de los riesgos psicosociales, la vigilancia, seguimiento e inspección de los mismos ha sido, y sigue siendo, una cuestión problemática. La encuesta *European Survey of enterprises on new and emerging risks*, (ESENER, 2012) ha puesto de manifiesto a nivel europeo los problemas vigentes en la gestión de los riesgos psicosociales. Entre las dificultades más importantes para atender a tales riesgos destacan la falta de sensibilidad ante el tema y la ausencia de personal suficientemente capacitado. Los datos indican que los motivos que llevan a intervenir son principalmente no tanto la importancia del tema en sí, sino las obligaciones jurídicas y las exigencias de los trabajadores. La tabla 2 muestra las principales dificultades que encuentran las empresas europeas en la gestión de los riesgos psicosociales.

Si bien los datos anteriores muestran la importancia de la legislación en la Salud Laboral, es importante insistir no solo en el cumplimiento de la legislación sino en el desarrollo de una cultura de la salud laboral sin la cual la aplicación de la normativa queda siempre reducida a un mecanismo pasivo de mínimos.

3. El contexto socio-laboral de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales no son un tema y problema exclusivo de organizaciones y trabajadores. De la misma manera que la Salud Laboral pertenece al ámbito más global de la Salud Pública, los riesgos psicosociales dependen del subsuelo económico, social y laboral de cada momento. Como ha quedado ya sugerido, en la actualidad hay un fenómeno o proceso que constituye la placa tectónica basal de los riesgos laborales psicosociales: la globalización. De este hecho básico pende el cambio continuo, dinámico y estructural de las organizaciones. El dato actual de “la gran recesión” es igualmente un factor coadyuvante de la situación organizacional y laboral.

Una buena descripción de nuestro momento fue ya descrita inicialmente hace unas décadas como “La sociedad del riesgo” (Beck, 2006) y corroborada posteriormente como “La sociedad del riesgo mundial” (Beck, 2008). El panorama que se describe desde este enfoque es el de una generalización geográfica y temática, global y local de amenazas de toda índole a nuestra sociedad. “La característica de la *conditio humana* a comienzos del siglo XXI es el riesgo impronosticable y la inseguridad fabricada fruto de la victoria de la modernidad” (Beck, 2008, p. 260). Lo que esta descripción refleja es que el riesgo se ha hecho general y ubicuo. Con un enfoque paralelo y complementario, el filósofo Zygmunt Bauman (2008) define nuestros tiempos como “tiempos líquidos”, momentos de cambio y fluidez que imponen un sello de identidad de incertidumbre. Desde una perspectiva sociológica Giddens (1999) describe la situación actual caracterizada por la duda, consecuencia de la ruptura con las prácticas tradicionales y la explosión de los códigos explicativos propios de la multiculturalidad actual. Los diferentes enfoques expuestos convergen en dibujar un panorama actual de estructuras sociales, económicas y laborales inciertas y cambiantes sin que existan de momento criterios de resolución. La multiplicación de los riesgos y la desorientación sobre sus posibles soluciones parece pues un problema común. Un dato de nuestra actualidad es que los riesgos han dejado de ser exclusivamente sectoriales y locales. Por información o influencia directa, ningún riesgo se circunscribe a la propia temática o a la propia localidad.

El proceso de globalización ha tomado una amplitud y una intensidad tal que no parece haber una instancia capaz de controlarlo. Los cambios se han producido con gran amplitud y mediante mecanismos para los que, actualmente, no existen centros de gestión eficaces. Los estados-nación, antes dueños y soberanos de cuanto ocurría en sus fronteras, ya no controlan completamente lo que ocurre en su interior y carecen claramente de mecanismos para el control global, a pesar de la aparición de diferentes centros de toma de decisiones globales como el G-20 y otros. El mercado de capitales, los avances tecnológicos y la afluencia inmediata y masiva de la información son factores reales de cambio y transformación que ningún gobierno puede controlar.

En este contexto, la globalización se ha caracterizado por la aparición de mercados financieros internacionales, por el comercio de bienes y servicios entre todos los

países y la internacionalización de los sistemas de producción (Castells, 1997). Esta situación ha dado lugar a amplios y profundos cambios en las organizaciones.

En primer lugar, han aparecido y se han desarrollado las multinacionales como centros de toma de decisión, de economía y comercialización. Sin las multinacionales no puede entenderse ni la economía ni el comercio mundial (Sachs, 2012). Representan dos tercios del comercio mundial y son los centros de la economía actual. Su inversión en unos países u otros es de extrema importancia para la mayoría de las naciones y su desarrollo económico. La inversión económica de las multinacionales en 2009, año afectado por la recesión general, supuso 1,1 billones de dólares y a nivel de empleo, en 2006, ofertaban unos 100 millones de puestos de trabajo, aunque estos puestos de trabajo en un gran porcentaje estaban asociados al trabajo cualificado.

Esta relevancia tiene también sus sombras. La preocupación de las naciones por la Inversión Extranjera Directa (IED) ha llevado consigo en buena parte la desregularización del trabajo (Klein, 2001) la deslocalización y la externalización de los puestos de trabajo. Los tres elementos, desregularización, deslocalización y subcontratación han sido considerados generalmente como elementos negativos para la seguridad y la salud en el trabajo (Tombs, 1996).

El cambiante mundo de las organizaciones es otro factor de importancia en la aparición de los riesgos laborales psicosociales. La interdependencia entre las empresas y el dominio del mercado lleva con frecuencia a la práctica de fusiones y adquisiciones, a la redefinición de la estrategia empresarial y, en no pocos casos, a la redimensionalización de las plantillas. La reestructuración del personal es en general un factor de riesgo importante para la salud del trabajador afectado.

La situación actual ha supuesto igualmente cambios en la concepción de las mismas organizaciones y su estructura. La EU-OSHA (2002) considera que se ha producido un cambio importante en la descentralización de las organizaciones. La creación de grupos de trabajo, los sistemas de gestión integrados como la gestión de la calidad o de producción a demanda son algunas de sus formas. El objetivo básico ha consistido en la disminución de la redundancia de estructuras y el aumento de la eficiencia final, la empresa flexible, el gran objetivo propuesto y descrito por Toffler (1990).

La flexibilidad de la organización se ha extendido a la flexibilidad de la tarea, la flexibilidad del contrato y la flexibilidad del mismo trabajador. La flexibilidad de las formas de producción ha flexibilizado el diseño de la tarea y ha multiplicado su polivalencia haciendo que el trabajador aumente su multicompetencia. El resultado normal ha sido el aumento de la sobrecarga y el incremento del tecnoestrés asociado a los nuevos aprendizajes continuos.

Probablemente el efecto más nocivo sobre la calidad de vida laboral, el bienestar y la salud de los trabajadores consista en la flexibilización de las normas de relación laboral (Carnoy, 2001). Actualmente, los sistemas de producción y de relación laboral

no permiten establecer claramente si un trabajo es dependiente o independiente. La multiplicidad de las formas de relación laboral ha hecho más complejos, difusos y a veces confusos, la condición y el estatus del trabajador y sus condiciones de trabajo. Si la flexibilidad contractual ha beneficiado la flexibilidad organizacional y su capacidad adaptativa y competitiva, también ha perjudicado la seguridad del trabajador, de forma que la flexibilidad organizacional con frecuencia va asociada a la precariedad de las relaciones laborales, una de las características de los puestos de trabajo de hoy en día (EU-OSHA, 2009).

La flexibilidad organizacional tiene no pocas expresiones en la vida laboral. La flexibilidad de los tiempos de trabajo, disminuyéndolos o aumentándolos, en función de las situaciones del mercado de la demanda, es una de tales manifestaciones. El alargamiento de jornadas y la ampliación del número de horas de trabajo semanales es una de las características de los tiempos de trabajo actual (OIT, 2006). La “Sociedad de las 24 horas” ha creado un mundo de servicios continuos y de necesidades variables que ha llevado a nuevas formas de contabilización de los tiempos de trabajo, tales como la “jornada anualizada”.

La flexibilización salarial es otra de las manifestaciones. Los llamados minijobs, una forma de retribución salarial que, de hecho, y bajo diversas modalidades, se está extendiendo por todo occidente. Son formas de retribución salarial que permiten una máxima flexibilidad contractual y temporal, proporcionan ingresos económicos y evitan el desempleo completo. La contrapartida para el trabajador es la aparición del trabajo precario y la instauración de un sistema permanente de “precariado” (Standig, 2011).

Un aspecto importante en el mundo actual del trabajo consiste en el aumento de la terciarización del mismo. A partir de los años sesenta se ha producido en Occidente un aumento espectacular del sector servicios (Lucas Marín, 2006) de tal manera que en la actualidad es el área de trabajo con la tasa más alta de ocupación. La consecuencia de ello ha sido una verdadera explosión de la extensión de los riesgos laborales psicosociales. Los riesgos propios y por antonomasia del trabajo de servicios son los psicosociales como consecuencia de que su trabajo consiste básicamente en la interacción personal. La demanda emocional y la presión interpersonal y social son los dos aspectos sobresalientes del mismo.

El análisis sociológico expuesto ha acentuado las sombras del panorama laboral actual, aunque también tiene sus luces, y no pocas. Una de ellas es la aparición y aumento de las llamadas “organizaciones del conocimiento” (Senge 1990) que supone un aumento del valor y funciones del trabajador en la organización. Se ha producido un tránsito del trabajo basado en la fuerza al trabajo basado en el conocimiento y la formación, lo que aumenta las capacidades reales de intervención y participación del trabajador en la organización. En este contexto, las principales demandas que reciben los trabajadores del conocimiento son cognitivas y emocionales, y sus principales riesgos la fatiga mental y el agotamiento emocional.

El valor del trabajador como persona activa y protagonista ha cambiado en el nuevo marco del trabajo, especialmente en los puestos cualificados. Eso ha supuesto cambios que pueden ser profundos en el planteamiento del clima laboral y la cultura corporativa (Ashkanasy, Wilderon y Peterson, 2000). La gestión de los Recursos Humanos no se ha centrado exclusivamente en la eficiencia laboral sino en el desarrollo de personas (Bonache y Cabrera, 2002). Las posibilidades de realización personal en el ámbito laboral nunca han sido tan grandes. La consecuencia más importante de este cambio, como ha recordado Sennet (2003), uno de los sociólogos del trabajo más relevantes, conlleva la recuperación del respeto como categoría básica de las relaciones laborales. Es un horizonte de posibilidades y esperanza.

Referencias

Ashkanasy, N., Wilderom, C.P.M., M.F. Peterson, M.F. (2010). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. New York: Sage

Argyris, Ch. (1964). *Personalidad y organización*. Madrid: Instituto Nacional de la Administración Pública.

Bauman, Z. (2003). *Tiempos líquidos*. Barcelona: Tusquets editores

Beck, U (2006). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós; 2006.

Beck, U. (2008). *La sociedad del riesgo mundial. En busca de la seguridad perdida*. Barcelona: Paidós.

Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall; 2002.

Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza

Castells, M. (1997) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1 La sociedad red* Madrid: Alianza

De Witte, H, Elst, T.V y de Cuiper, N. (2013) Inseguridad laboral: revisión general de conceptos, antecedentes, consecuencias y moderadores. En B. Moreno-Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral (pp.83-102)*. Madrid: Pirámide.

El Batawi (1988). Problemas de la salud psicosociales de los trabajadores en países en desarrollo. (1988). En Kalimo, R., El Batawi., M.A. y Cooper, C.L. (Eds), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. (pp 15-22)* Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

ESENER (2012) *European Survey of enterprises on new and emerging risks*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.

EU-OSHA (2002). *Annual Report 2002*. Luxembourg: Publications of the European Union

EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities

EU-OSHA (2009). *Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered*. Luxembourg: Publications of the European Union

Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Cox, T., Griffiths, A., y Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work.

Giddens, A. (1999). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.

Gómez Cano, M., González Fernández, E., López Muñoz, G., y Rodríguez de Prada, A. (1996). *Evaluación de riesgos laborales*. Madrid: INSHT.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons

Houtman, I. (2005) *Work-related stress*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu>

Kalimo, R., El Batawi., M.A. y Cooper, C.L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Keller, S. y Price, C. (2013). *Más allá del desempeño. Salud organizacional como máxima ventaja competitiva*. Madrid: LID

Klein, N. (2001). NO LOGO. *El poder de las marcas*. Madrid: Paidós.

Lucas Marín, A. (2006). Trabajo y empleo en las nuevas sociedades. En A. Lucas Marin (Ed). Estructura Social. *La realidad de las sociedades avanzadas*. (pp. 203-238). Madrid: Pearson

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill

Moreno-Jiménez, B., y Rodríguez Carvajal, R. (2013). Sociología de la salud Laboral. En B. Moreno-Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp.51-66). Madrid: Pirámide.

Moreno-Jiménez, Bernardo, Galvez Herrer, Macarena, Rodríguez Carvajal, Raquel, Garrosa Hernández, Eva. (2010). Emociones y salud en el trabajo. Análisis del constructo de “*Trabajo Emocional*” y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología* 42, 63-74.

Moreno-Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E. (2013) *Salud Laboral. Factores y ries-*

gos psicosociales En B. Moreno-Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp.31-50). Madrid: Pirámide

Niedhammer I, Tek ML, Starke D, y Siegrist J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science Medicine*, 58, 1531-1541.

OIT (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (1998). *Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

OIT (2006). *Panorama Laboral 2006*. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., y Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka y T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.

Sachs, J. (2012). *El precio de la civilización*. Barcelona: Galaxia Gutenberg

Sanz-Vergel, A.I, Demerouti,E. y Galvez Herrer, M. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar. En B. Moreno-Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp.419-436). Madrid: Pirámide.

Sennet, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama; 2003

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: the art and the practice of the learning organization*. New York: Double Day Currency

Standing,G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente

Stansfeld, S. y Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 443-462.

Tombs, S. (1996). Injury, Death, and the Deregulation Fetish: The Politics of Occupational Safety Regulation in U.K. Manufacturing Industries. *International Journal of Health Services*, 26, 309-329

Toffler. A. (1990). *La Empresa Flexible*. Barcelona: Plaza Janes.