

Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo

**Risks, work and society:
subjectivity as a link**

Jorge Juan Román Hernández

Academia de Ciencias de Cuba

Resumen. El contexto laboral cubano es caracterizado por medio de varios riesgos psicosociales emergentes, los cuales dependen de la actualidad de las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo. En términos generales, se afirma que dos enfoques son actualmente aplicados en la comprensión de la conducta humana y los riesgos psicosociales del trabajo. El primero se basa en la observación de factores objetivos, que incluyen la conducta humana. Numerosas investigaciones de carácter cuantitativo han proporcionado un conocimiento descriptivo en el campo del estrés; pero sin incluir explicaciones en términos de los factores dinámicos tales como motivación, conflictos, etc. El segundo enfoque se orienta a una comprensión más profunda de los determinantes internos, subjetivos, de la conducta de los trabajadores, así como de los objetivos. Este enfoque principalmente hace uso de métodos cualitativos. En opinión del autor, los principales riesgos psicosociales que emergen en los actuales escenarios organizacionales cubanos son: el trabajo expatriado y tercerizado, la inseguridad en el trabajo, las relaciones de la vida laboral y la vida cotidiana, la brecha creciente entre los sectores más ricos y más pobres de la población, la creciente pérdida de la motivación por el trabajo, el envejecimiento y la emigración de trabajadores, y un burnout social. El autor advierte sobre la importancia social de estos riesgos psicosociales, cuyas consecuencias poseen la potencialidad de expandirse más allá de los contextos organizacionales, y destaca la necesidad de rescatar y desarrollar la salud ocupacional y la psicología de la salud laboral debido a la importancia de preservar la salud física y mental y los sentimientos de justicia y bienestar social.

Palabras clave: subjetividad, riesgo del trabajo, condiciones de trabajo, riesgos psicosociales laborales, Cuba.

Abstract. The Cuban occupational context is characterized through several emerging psychosocial risks which depend on present objective and subjective work conditions. In general terms it is argued that two main approaches are currently applied in the understanding of human behavior and psychosocial risks at work. The first one is based on the observation of objective factors, including the human behavior. Numerous researches have provided descriptive knowledge in the field of work stress, by means of quantitative methods; but without including explanations in terms of the dynamic factors as motivation, conflicts, etc.. The second approach is oriented to a deeper understanding of internal, subjective determinants of workers' behavior as well as the objective ones. This latter approach mainly uses qualitative methods. In the author opinion the main emerging psychosocial risks in the present Cuban organizational scenarios are: out of bonds and tercerized work, job uncertainty, work-everyday life, the growing gap between the richest and poorest sectors of population, the growing loss of work motivation, aging and migration of workers, and a generalized societal burnout. The author warns about the social importance of these psychosocial risks whose consequences have the potentiality to spread over the organizational contexts and remarks the need to rescue and develop the occupational health and the psychology of occupational health because of the importance of preserving workers' physical and mental health and feelings of social fairness and wellbeing.

Keywords: subjectivity, work risk, work conditions, psychosocial work risks, Cuba.

Introducción

El trabajo es un sensible objeto de investigación, pues garantiza el sostenimiento económico y material de toda sociedad y contribuye a su enriquecimiento espiritual.

Como fuente de experiencias, aporta informaciones y aprendizajes a las personas, ejercita sus competencias y forma otras nuevas. En los predios laborales se fomentan relaciones sociales; surgen motivaciones y valores. El trabajo da lugar a realizaciones como también a frustraciones; proporciona bienestar o malestar, placer o displacer.

En virtud de sus relaciones con otras condiciones materiales y espirituales de la vida humana, define un espacio propio: la actividad laboral. Trabajo y sociedad, actividad laboral y vida social se influyen mutuamente. En esa trama funcional, dinámica, las percepciones, experiencias, necesidades, motivos, aspiraciones nutren los modos en que constantemente el

ser humano dota de sentido personal, “para sí”, a cuanto acontece y le acontece. Al dotarlo de ese sentido personal, se hace suyo, se subjetiva.

El sentido personal de la actividad laboral constituye una formación subjetiva que integra, se integra, en una compleja trama dinámica de expectativas, fines, motivos, percepciones, juicios, etc., que con un desigual nivel de conciencia, directa (y también indirectamente), caracterizan lo que aquella representa para el sujeto (González, 2005, ver p. 375).

La subjetividad no es solo un producto propio de la individualidad. La cultura, la historia y su sociedad actual socializa las atribuciones de sentido por cuanto le aportan aprendizajes. La actividad laboral, al objetivarse, se integra al caudal cultural e histórico de la sociedad, al institucional, y grupal. La actividad laboral en sentido general, resulta “el gran organizador de la vida social” (Amable, 2013); pero no el único.

Los procesos de comunicación y las experiencias compartidas entre los trabajadores permiten la socialización de los sentidos personales, dan lugar a construcciones subjetivas compartidas socialmente. Fernando González (2008) caracteriza la subjetividad social como:

un sistema de sentidos subjetivos y configuraciones subjetivas que se instala en los sistemas de relaciones sociales y que se actualiza en los patrones y sentidos subjetivos que caracterizan las relaciones entre personas que comparten un mismo espacio social. [p. 235]

Las formaciones subjetivas, individuales y colectivas, poseen un potencial regulador sobre el comportamiento, con manifestaciones muy diversas. Desde una mera adaptación pasiva a las condiciones de trabajo prescritas, hasta acciones que las modifican.

La actividad laboral se integra e interactúa con otras que definen el modo en que las personas utilizan sus condiciones de vida, su modo de vida. Este es un proceso electivo cuyas decisiones dependen de los sentidos personales atribuidos por las personas. Las formaciones subjetivas vinculan las actividades sociales entre sí y de cada una de ellas con la vida social en general. Entre los referentes con mayor consenso sobre su importancia se encuentra la salud.

Las vivencias reales o anticipatorias de bienestar y placer, de desgaste y sufrimiento humano movilizan y orientan la conducta en el contexto laboral; pero la experiencia histórica del movimiento obrero evidencia similar capacidad al compartirse y generalizarse a otros contextos más amplios.

Salud y trabajo

Los problemas de salud relacionados con la actividad laboral tienen una amplia representación poblacional y considerable significación económica. Las consecuencias de las relaciones entre el trabajo y la salud, poseen una

doble valencia, producen bienestar o malestar. Lo segundo ha recibido mayor atención.

La investigación sobre la salud y el trabajo delimita un amplio campo multidisciplinario. Su complejidad desborda las posibilidades de un enfoque biomédico, propio de la tradicional medicina del trabajo. La integración de las ciencias sociales, en particular la psicología, ha permitido incorporar nuevos conocimientos (Betancourt, 1999, pp 57-67).

En general, dos enfoques son posibles, como ha señalado Dejours (1998). Uno centrado en las condiciones de trabajo, que impone el criterio técnico limitado a lo observable. Otro, contrahegemónico, explicativo, que privilegia el saber de los trabajadores. Al primero le basta asociar condiciones con consecuencias; en tanto el segundo parte de la información que aporta la exploración profunda enfocada en la subjetivación del trabajo.

El primer enfoque prima en la literatura especializada; pero da muestras de agotamiento como fuente de nuevas hipótesis y de saturación de investigaciones sobre las dimensiones objetivas (Orejuela, 2018, p. 211). El segundo enfoque se orienta hacia el proceso de subjetivación de la actividad laboral con fines explicativos.

A diferencia de la psicología del trabajo y de las organizaciones, cuyos propósitos en fin de cuentas son el incremento de la productividad y la eficiencia; la psicología de la salud laboral tiene como objetivo primordial la preservación de la salud y la protección de los trabajadores, en concordancia con el pensamiento epidemiológico social más avanzado (Johnson, 2011).

En las organizaciones laborales, con frecuencia los profesionales psicólogos son requeridos para ofrecer datos numéricos descriptivos sobre las condiciones de trabajo y los problemas de salud física o mental. Cuantificar y la ilusión de medir se convierten en objetivos difícilmente eludibles. Surge un conflicto de elección epistemológica. Dejours (1998) es tajante en relación con ello y rechaza adoptar lo que llama una posición intermediaria por desestimar contradicciones inconciliables:

Hay que elegir entre las dos posiciones en diálogo, y saber que, al adoptar una de ellas, se renuncia de hecho a tratar todas las cuestiones y se apartan algunas dimensiones del análisis del factor humano en beneficio de otras [p. 103].

No me siento partidario de una postura tan rotunda cuando pienso no ya en la academia, en profesionales con amplia capacidad de decisión; sino en el profesional que no la puede asumir.

La normativa establecida en Colombia por el Ministerio de Protección Social [MPS] para la evaluación de las condiciones psicosociales de trabajo, su Resolución 2646 de 2008 (Colombia. MPS, 2008) establece la obligatoriedad del empleo de una batería de cuestionarios elaborada por especia-

listas de una universidad del país (Colombia. MPS, 2010). El psicólogo carece de otra opción. (Román, 2017a).

De inspiración psicoanalítica, en compromiso con la clase trabajadora y con espíritu innovador, círculos de investigadores en Francia, Brasil, Argentina y Colombia, principalmente, se han orientado a la reformulación teórica y metodológica de los problemas concernientes al trabajo y la salud mental. En el centro de su atención se encuentra el sujeto del trabajo y el complejo proceso de subjetivación de la actividad laboral. Los profesionales cubanos, es preciso reconocer, apenas nos hemos acercado a este paradigma. La reinterpretación de los problemas de la psicología de la salud laboral, y de las categorías fundamentales, a partir del enfoque de la subjetividad, está aún en ciernes.

La concepción histórico-cultural ha tenido una desigual representación y desarrollo en los campos aplicación de la ciencia psicológica. Fernando González (2014), psicólogo cubano, ha sido pionero en la introducción de esta concepción y consecuente autor de originales ideas en el tema de la subjetividad. Sus trabajos constituyen referentes de obligada consulta.

En Cuba, la introducción de modelos propios referidos a la subjetividad en la investigación psicológica de la salud laboral ha sido escasa. En 1990, el autor de este artículo en su tesis de doctorado (Román, 1990) elaboró un modelo de condiciones psicosociales de trabajo con tres ejes fundamentales: la imagen subjetiva del trabajo, el carácter activo del sujeto y la contextualización subjetiva de la actividad laboral en relación con el estilo de vida personal. Aunque los resultados fueron sugerentes, no tuvo continuidad el desarrollo del modelo.

Factores de riesgo y riesgos del trabajo

El trabajo produce desgaste físico, emocional, intelectual, en dependencia de las características de su contenido y otras condiciones. Cuando estas se asocian a una alteración de la salud y existe una precedencia temporal de la exposición con respecto a la alteración, podemos asumir la presencia de un factor de riesgo.

Una taxonomía de los factores de riesgo se deriva de las condiciones de trabajo, y a partir de ellas se trazan las medidas preventivas correspondientes, que eliminan el factor de riesgo o bajo medidas organizativas o el empleo de medios de protección personal aminoran la exposición.

El enfoque de riesgo así entendido, contiene la lógica de eliminar o disminuir la exposición para excluir o aminorar la probabilidad del daño. Por eso el riesgo queda reducido a una probabilidad.

Otra taxonomía es también posible a partir de los niveles de análisis: sistémico, social, individual y biológico. Al nivel sistémico corresponden

factores de riesgo tales como la población, el clima, la organización social; al nivel social corresponden factores de riesgo como la estratificación social, las relaciones laborales y el nivel de riqueza; en el nivel individual, factores de riesgo tales como las condiciones de vida, de trabajo, los estilos de vida; finalmente, el nivel de análisis biológico (Benavides, García, Ruiz-Frutos, 2000). Los riesgos que se originan en las percepciones y experiencias de los trabajadores y en sus relaciones (psicosociales) se manifiestan en todos los niveles anteriores.

Con el propósito de superar un enfoque centrado en los daños, se han identificado elementos cuya acción aminora o excluye el efecto nocivo los factores de riesgo. Han sido denominados *factores protectores*, y constituyen un recurso para la prevención.

Realmente, los factores protectores no constituyen una superación del enfoque centrado en el daño; esto es, en la “salud en negativo”, pues su condición protectora presupone el daño y se refiere a él. Una legítima superación estaría constituida por un enfoque orientado a la identificación y desarrollo de condiciones benefactoras; es decir, *factores promotores*, o salutogénicos, concepto propuesto por Aaron Antonovski (Nelson y Simmons, 2003).

La probabilidad y la intensidad de la acción sobre la salud y la integridad física de los factores antes mencionados depende de la forma en que se organiza el trabajo. Pujol (2018) define la organización del trabajo como sigue:

...el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción, tales como la división del trabajo entre las personas y las relaciones previstas entre hombres, equipos y procedimientos. (...) es el resultado del conjunto de normas estandarizadas y tácitas que determinan el modo como se ejecuta la producción y el intercambio de información y conocimientos que implica. Se trata de una construcción social, histórica, modificable y cambiante que repercute necesariamente en los procesos de subjetivación. [p. 64]

Aunque la anterior definición merece ampliarse hasta el sector de servicios, deja clara la posición de la autora acerca de la significación de la organización del trabajo sobre la conformación de la subjetividad a expensas de los “procesos de subjetivación” que ocurren en relación con la actividad laboral.

Estos procesos representan conflictos de poder entre la explotación de la fuerza de trabajo (interés de la empresa) y la evitación del desgaste laboral (interés de los trabajadores). En la práctica, afirma Pujol (2018), las estrategias organizacionales distorsionan las condiciones reales de trabajo y empleo, y logran imponerse sobre los recursos de poder de que disponen los trabajadores, que básicamente son sus competencias y experiencias laborales, así como el grado de cohesión de sus colectivos de trabajo. La precariedad del empleo y la presión del mercado presionan a los trabajado-

res hasta lograr su sometimiento; pero eso no es obra de una auténtica cooperación y participación.

Efrom y sus colaboradores (2013) utilizan los conceptos de coerción y consenso propuestos por Gramsci para explicar la estrategia organizacional y social de sometimiento. Por la vía de la coerción reguladora de la organización laboral sobre los trabajadores, y del consenso permisivo de la coerción por parte de un sector de los trabajadores de la organización, se logran desestructurar legítimas y naturales relaciones sociales en los colectivos laborales. Más aún en contextos de precariedad económica y de limitada cultura preventiva.

Riesgos psicosociales

Al determinar los modos en que las personas se relacionan en el proceso laboral, la organización del trabajo determina los factores de riesgo que se derivan de esas relaciones, los *factores de riesgo psicosocial* (Neffa, 2015).

Houdmont y Leka (2010) refieren la definición de los factores de riesgo psicosocial o peligros psicosociales elaborada en el año 2000 por Cox, Griffiths y Rial González:

...aquellos aspectos del diseño del trabajo, y de la organización y administración del trabajo, así como sus contextos social y organizacional, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico. [p. 3]

Estos autores exponen los resultados de una investigación realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2007, para identificar nuevos riesgos psicosociales al instaurarse medidas neoliberales en organizaciones europeas. Se identificaron mediante criterios de jueces en cinco áreas fundamentales: nuevas formas de contratación e inseguridad en el empleo, envejecimiento de la fuerza de trabajo, intensificación del trabajo, altas demandas emocionales en el trabajo y pobre balance trabajo-vida.

Obsérvense la amplia variedad de posibles condiciones psicosociales de riesgo, que abarcan no solo aspectos psicotécnicos del proceso del trabajo y su ambiente inmediato, por ejemplo, el ruido, nivel tecnológico, y otros posibles; sino también otros de mayor nivel de generalidad como el contexto social.

El riesgo psicosocial en su calidad de formación subjetiva tiene un carácter movilizador del comportamiento del trabajador, lo que no debe interpretarse como la producción de una conducta inmediata, ni tampoco como una respuesta eficiente en lo que se refiere a la protección de la salud.

Al asumir el riesgo psicosocial como una formación subjetiva dinámica, se admite el carácter modificable del mismo. No es concebible la pre-

vención de salud en el trabajo sin una participación real del trabajador, sea en una intervención primaria, centrada en la organización, o menos aún en una secundaria, centrada en el individuo.

La prevención profunda en los contextos laborales no puede prescindir de la exploración de la subjetividad de los trabajadores, ni dimensionar limitadamente los riesgos psicosociales.

Las teorías del estrés han prevalecido en la literatura y han ofrecido información sobre las asociaciones entre las condiciones psicosociales y la salud de los trabajadores. Sin embargo, sobre el plano subjetivo se ha profundizado y se ha publicado menos.

Hechos aparentemente contradictorios cobran sentido cuando se exploran los contenidos subjetivos asociados a aquellos. Así, por ejemplo, Orejuela (2014, p. 166) refiere que la idea de que los trabajadores satisfechos eran más productivos que los insatisfechos era prácticamente axiomática, a pesar de que no pocas investigaciones la contradecían. La indagación de las vivencias subjetivas en casos contrapuestos a esa afirmación, reveló a Dejours que los trabajadores insatisfechos mostraron un rendimiento elevado como respuesta defensiva. Ante el rechazo experimentado trataban de terminar el trabajo lo antes posible.

El anterior ejemplo ilustra cómo la indagación de la subjetivación del trabajo aporta alternativas plausibles para explicar el comportamiento, algunas de las cuales no alcanzamos siquiera a imaginar.

El riesgo psicosocial es ubicuo. Le concierne todo cuanto acontece en la actividad laboral que pudiera afectar su bienestar físico o mental. Pueden contener elementos de diversa envergadura y naturaleza, desde políticas públicas hasta simples condiciones de trabajo o puntuales desacuerdos con colegas, jefes o subordinados. Además, guardan relaciones más inmediatas con la vida extralaboral. La posibilidad de perder el empleo tiene una repercusión inmediata sobre la estabilidad económica de la familia, por ejemplo.

Sus manifestaciones en el comportamiento abarcan diversos niveles, alcanzando el nivel social. Más allá de ser una formación subjetiva individual, es susceptible de comunicarse, compartirse y nuclear a quienes la comparten. Posee un valor rector en la orientación de la conducta. Al asumir contenidos defensivos respecto al desgaste, al logro de mejores condiciones de trabajo y de vida, a valores del colectivo, o de clase, adquieren una dimensión ideológica. En esto reside su valor emancipador.

Riesgos psicosociales en el contexto laboral cubano actual

Ciertos riesgos psicosociales laborales específicos que emergen de nuestros contextos laborales, pesan sobre nuestra población trabajadora y requieren de una consecuente acción preventiva. Sus configuraciones subjetivas,

son susceptibles de compartirse, socializarse, generalizarse. Pueden desbordar, en pretensiones, acciones y consecuencias, los límites de la institución laboral.

Es sabido que los hechos que siguen obedecen a múltiples causas no ajenas a las confrontaciones políticas que han determinado la aplicación unilateral de severas medidas de restricciones económicas al país. Eludo una referencia reiterada a esta condición para no diluir el análisis de los asuntos que se tratarán seguidamente.

Sin menoscabo del reconocimiento a quienes trabajan a favor de una solución tan honorable como efectiva y mutuamente aceptable a ambas partes, opto por significar la orientación sugerida por las palabras de Fidel Castro (2005) cuando instó a enfocar el análisis hacia el interior de la sociedad, al tiempo que advirtió que los errores internos eran capaces de hacer fracasar el proyecto social.

El orden al enunciarlos no obedece a criterios definatorios.

La población total en Cuba en 2016 era de 11 239 224 habitantes, la población en edad laboral de 7 191 000 habitantes y la población económicamente activa de 4 686 200 habitantes (Cuba. ONEI, 2017).

Nuestros registros estadísticos de salud oficiales no incluyen algunos datos de interés para la investigación en salud ocupacional, como la profesión. Eso explica la omisión de algunos análisis de interés.

Se han excluido los riesgos psicosociales más conocidos, inespecíficos, que podrá encontrar el lector en cualquier instrumento de evaluación, para dar prioridad a los que emergen en el actual contexto social laboral cubano.

Trabajo expatriado y tercerizado

El recurso más valioso con que cuenta el país es el recurso humano, lo que ha sido posible por la facilidad de acceso a los centros educacionales, la motivación hacia el estudio y la superación personal que ha sido fomentada sistemáticamente.

Durante decenios, profesionales y técnicos de diversas disciplinas han prestado servicios de colaboración en numerosos países. A partir del período crítico para la economía tras la desaparición del campo socialista, la contratación de especialistas en el extranjero devino una fuente de ingreso, sin que por ello se suprimieran las acciones de colaboración no comercializadas.

Quienes prestan estos servicios, acceden a una situación económicamente ventajosa; pero no necesariamente resulta positiva para las relaciones familiares.

En general, los especialistas cubanos que realizan trabajo expatriado; es decir, fuera del país, lo hacen sin la compañía de sus familiares y retornan a sus casas una vez al año en su período vacacional.

Las contrataciones se realizan mediante agencias empleadoras estatales, con lo cual estaríamos en presencia de un trabajo tercerizado.

Tanto el trabajo expatriado como las condiciones de tercerización constituyen factores de riesgo psicosocial.

El primero puede afectar la cohesión familiar, al incrementar la carga doméstica de quienes quedan en casa, o limitar la influencia del padre o madre ausente sobre la crianza y educación de los hijos. Las consecuencias pueden no ser inmediatas.

Las condiciones de tercerización no tienen un esquema único. Pueden percibirse como más o menos ventajosas que otras. En la configuración subjetiva de estas condiciones como un riesgo hay que considerar el margen de elección que puede tener el sujeto. Si no tiene opciones y su única posibilidad de elección es aceptar o rechazar, teniendo necesidad de mayores ingresos, la contratación reduce la autonomía de decisión del trabajador, que es un factor de riesgo psicosocial, expresión de alienación laboral y origen de malestar subjetivo.

Deben considerarse los procesos de transculturación. Costumbres, cultura en el más amplio sentido, lengua, son elementos a tener en cuenta. Para algunos “cooperantes” como suele denominarse a estos trabajadores, puede ser asumida como un reto y hasta una fuente de placer; en cambio, para otros, resulta una gran tribulación por las demandas intelectuales y emocionales, el esfuerzo adaptativo, condiciones capaces de conformar subjetivamente un riesgo psicosocial con probables implicaciones para la salud mental.

Desde 2004 el sector de servicios, y particularmente los servicios relacionados con el conocimiento adquirieron mayor relevancia, desplazaron al turismo como máximo generador de ingresos (Molina, 2016, p. 211). De ahí que el trabajo expatriado tenga las mayores probabilidades de mantener su vigencia.

Inseguridad en el empleo

La seguridad en el empleo es una condición estrechamente vinculada al derecho al trabajo. El derecho al trabajo, al permitir la subsistencia, se vincula con el derecho a la vida, primer derecho humano, por lo cual la seguridad en el empleo debe ser reconocida como derecho humano. (Garaño, 2018; Ramírez, 2018).

La Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas solidaria con ese juicio ha configurado una nueva concepción del derecho laboral

que integre la experiencia de los trabajadores mediante su más amplia participación, y remplace su actual visión “materialista y economicista por otra profundamente humanista”, con garantías de empleo seguro. (Ramírez, 2018, p.149-151).

Según Sinclair, et.al. (2010) la inseguridad en el empleo es causa de “estrés económico”. Proponen un modelo derivado de la definición de Voydanoff en 1990 que incluye elementos componentes objetivos y subjetivos en tres niveles de análisis: macroeconómico, organizacional e individual. La seguridad en el empleo en este modelo es un componente cuya subjetivación abarca los tres niveles mencionados.

En Cuba, después del triunfo revolucionario ha existido una ínfima tasa de desempleo, lo que permite suponer que la inseguridad en el empleo carece de verdadera significación para la población trabajadora. ¿Por qué se trae a colación este tema?

En el año 2010, en la remodelación de la economía nacional se anunció que alrededor de un millón y medio de trabajadores estatales pasarían al sector autónomo recién inaugurado. Voghon y Peña (2015) realizaron una investigación cualitativa con 19 trabajadores. En sus observaciones encontraron expresiones de desconcierto e inseguridad respecto al futuro, pero en menor proporción constataron comportamientos de cierta indiferencia o conformidad.

En la consulta psicológica que entonces este autor realizaba, preguntaba a los trabajadores sobre sus inquietudes respecto a la aplicación de la medida de disponibilidad entonces anunciada. En realidad, la mayoría mostraba preocupaciones, pero en un bajo tono emocional. Sorprendentemente, no fueron pocos, en su mayoría jóvenes, los que expresaron interés por ser desvinculados de su trabajo, a pesar de que eran conscientes de que enfrentarían inseguridad en el empleo autónomo. Sus argumentos se relacionaban con la posibilidad de tomar mayor control sobre sus trabajos y lograr una relación más ventajosa entre sus esfuerzos y sus remuneraciones. En estos casos se trataba de comportamientos orientados hacia una superación de elementos de alienación en el trabajo; en particular limitaciones a la autonomía y capacidad de decisión.

Relaciones con la vida cotidiana

En lo subjetivo, la separación entre la vida laboral y la extralaboral es bastante irreal. Nuestros pensamientos y emociones se “transportan” continuamente de escenarios laborales a extralaborales y viceversa.

La vida cotidiana es sumamente demandante en la actualidad, tanto en términos de tiempo de dedicación, como de recursos económicos. Diversos factores intervienen: obligaciones familiares, precaria situación del transporte, envejecimiento poblacional, emigraciones, particularmente de

los sectores más jóvenes, bajos ingresos salariales, existencia de la doble moneda con los agravantes del bajo nivel adquisitivo de la moneda nacional (no divisa), en que se pagan salarios y pensiones.

Dado el sentido atribuido a las obligaciones cotidianas vinculadas a roles familiares, no es extraño observar que los trabajadores, especialmente las trabajadoras, den prioridad a las demandas extralaborales sobre las laborales. Tampoco es raro que las administraciones asuman informalmente una actitud cooperadora y consideraciones con quienes incurren en irregularidades laborales en comprensión de situaciones familiares.

El riesgo psicosocial en este caso se refiere a la relación de conflicto entre las demandas laborales y las extralaborales.

Efrom, Bigliani, Berman y De García (2013) han afirmado:

Es necesario entonces que todo estudio sobre las condiciones de trabajo abarque todas las condiciones de vida en general, sin recortes artificiales o ideológicos. [p. 65]

Más allá de esa afirmación podemos agregar que determinados sectores de la vida cotidiana, como las relaciones familiares, con bastante reiteración dictan la organización de las restantes actividades, incluyendo al trabajo.

Polarización social de la riqueza

Pese a los esfuerzos de la administración del estado cubano por evitar el enriquecimiento de ciertos sectores poblacionales, hay signos evidentes para ciudadanos y visitantes de que existe una polarización de la riqueza en la población: costosas remodelaciones de viviendas, autos particulares de fabricación reciente o relativamente reciente, afluencia de cubanos a centros turísticos costosos, etc. Contrasta con otros sectores evidentemente muy alejados de esas posibilidades.

La polarización no es simétrica. Son más los del polo desfavorecido, que los del polo del disfrute de la holgura económica y sus ventajas asociadas. Algunas medidas tomadas para impedir el crecimiento de los opulentos, en realidad afectan también a los de menos recursos por el carácter general de su aplicación. Ejemplo de ello son los precios de venta al público de todos los productos de las redes de comercio minorista. A la larga, favorece y agrava la polarización de la riqueza.

Según R. Wilkinson y K. Pickett (2010), más que el nivel de desarrollo económico entre diversos países, la amplitud de la brecha entre los más ricos y los más pobres dentro de una misma sociedad se asocia a la probabilidad de ocurrencia de eventos adversos de salud o sociales, tales como la baja esperanza de vida, obesidad, enfermedad mental, alcoholismo y drogadicción, delito, violencia.

Este factor de riesgo psicosocial puede ejercer su acción nociva también en el interior de los colectivos laborales

Desmotivación laboral

No ha de sorprender que prácticamente todas las condiciones mencionadas propicien desmotivación por el trabajo. No es fruto de meras circunstancias ocasionales, sino que reflejan la disfuncionalidad atribuible a la desvalorización del trabajo.

Martín (2015) refiere diversas características de la vida económica cubana actual que desfavorecen el compromiso y la motivación hacia el trabajo. Los salarios no alcanzan a satisfacer las necesidades; y las de subsistencia, a un nivel resolutivo muy básico. Es cierto que salud y educación resultan gratuitas, pero la calidad de los servicios en ocasiones es cuestionable (Román, 2015). Los trabajadores de alto nivel técnico se ven necesitados de mantener otra fuente de ingresos; o en no pocos casos, abandonan su profesión y emigran a otros sectores que les favorecen más económicamente aunque desempeñen trabajos menos calificados. La descendencia a veces no aspira a superar el nivel cultural de los padres con el fin de obtener un trabajo más lucrativo aunque con requisitos culturales inferiores. Otros, simplemente, emigran (Molina, 2016).

De ser consecuencia de condiciones como las antes expuestas a modo de ejemplo, la desmotivación laboral, a su vez, resulta un riesgo psicosocial que genera otras consecuencias adversas.

Envejecimiento y emigración

La población cubana se encuentra en un proceso de envejecimiento observable. Es un hecho que tiene implicaciones para el mundo del trabajo: aplazamiento de las edades de jubilación, aumento de las pensiones, reclamaciones a la seguridad social, etc.

En cuanto a la emigración, los sectores jóvenes, en edad laboral aportan cuotas de consideración al volumen de la emigración al exterior.

Estos factores pueden traducirse en un incremento relativo de las demandas laborales por una reducción relativa de la fuerza de trabajo.

Incertidumbres

Las incertidumbres, el no saber a qué atenerse en determinadas situaciones, algunas de la mayor importancia, generan vivencias muy diversas, ninguna favorable. Contrasta esto con otras garantías, como la atención de la salud.

La amenaza de una nueva agresión militar de grandes proporciones, pendió sobre las cabezas de la población durante décadas, la desaparición brusca de artículos de diario consumo, la aplicación de un nuevo y alto margen de ganancia a los productos vendidos en divisas, la despenalización de la tenencia del dólar y luego su cambio por el CUC, el muchas veces anunciado cambio de moneda, la disponibilidad laboral masiva, las restricciones aduanales, las modificaciones recientes a la reglamentación del trabajo por cuenta propia, son ejemplos de situaciones que crean incertidumbres y expectativas inquietantes.

Es real que en algunos casos los resultados han sido favorables, entre los cuales el lento, limitado y costoso; pero logrado acceso de la población a Internet; el cese de algunas restricciones aduanales; la apertura del trabajo autónomo; el acceso de ciudadanos cubanos a centros turísticos; la posibilidad de viajar libremente al extranjero, y otras medidas. Sin embargo, muchas de estas acciones son en realidad aperturas de restricciones anteriormente expuestas.

Tres casos merecen consideraciones particulares: los trabajadores por cuenta propia, los médicos y los psicólogos de la salud laboral.

Los primeros integran un sector creado por la propia administración estatal y la ha liberado de una carga de actividades que no merecían su atención directa. Sin embargo, padecen una cuota elevada de incertidumbre por las incesantes modificaciones regulatorias.

Salvo casos de excepción por razones de seguridad de la nación, la población goza del derecho a viajar al exterior libremente. Sin embargo, a los profesionales de la salud, sector que más aporta económicamente al país, se les aplican regulaciones restrictivas especiales.

Los psicólogos de la salud que nos desempeñamos en el campo de la salud laboral padecemos particulares incertidumbres.

Ellas obedecen a diversas razones tales como el estado actual y perspectiva de la Salud ocupacional (Román, 2017b), la desaparición de la especialidad médica específica en los años ochenta; la escasez de psicólogos calificados en salud laboral pese a que existen empresas que capacitan a sus psicólogos organizacionales en salud y seguridad; obtener información científica de la especialidad actualizada es irregular y difícil; los trastornos de salud mental siguen sin reconocimiento médico legal; la instrumentación de la reciente norma ISO-45001 de salud y seguridad en el trabajo (véase: García, 2018), constituirá junto a la de calidad y la de medio ambiente una competencia de mercado.

Algunos hechos son alentadores, como la apertura de una asignatura opcional en la Licenciatura en Psicología en la facultad habanera; el interés creciente de psicólogos, médicos, enfermeros y tecnólogos por la psicología la salud laboral y su presencia en publicaciones y eventos científicos.

Las incertidumbres pueden ocasionar diversas consecuencias, pocas veces positivas. Son fuentes de desmotivación por el trabajo, modificaciones desfavorables de valores sociales y en particular hacia el trabajo, estados emocionales de tensión, desasosiego, apatía; y en general, desgaste psicológico.

Desgaste psicológico

Aparte del desgaste físico, intelectual y emocional que de modo natural ocasiona el trabajo, las condiciones de vida y sus limitaciones propias de una demandante vida cotidiana, agregan una cuota de desgaste extralaboral que con frecuencia es percibida como superior y más compleja de enfrentar que la producida por el trabajo.

Los bajos niveles de crecimiento económico de años anteriores y al menos el pronosticado para el presente 2019, así como las medidas internas que desestimulan las iniciativas de trabajo autónomo, no conducen a elevar la motivación por el trabajo que pudiera, si no disminuir el desgaste, resignificarlo por el sujeto como una inversión de recursos personales con un sentido y valor real.

A pesar de que las extrapolaciones de las conductas individuales a un plano social más amplio es siempre riesgosa, existen observaciones que de hecho son susceptibles de dimensionarse en espacios sociales más amplios. No se trata tanto de inferencias teóricas como de observaciones provenientes de la práctica. Referiré dos que guardan relación con el desgaste.

La primera proviene de Johannes Siegrist, sociólogo alemán. En su criterio, los trabajadores elaboran subjetivamente una ponderación entre los esfuerzos que realiza en su trabajo y el reconocimiento material y moral que recibe. Un desbalance percibido como excesivo, genera tensión emocional, riesgo de enfermar, y desvalorización del trabajo. (Siegrist y Peter, 2000).

La otra, elaborada por la psicóloga norteamericana Christine Maslach refiere que cuando las personas tienen que enfrentar exigencias que le causan gran agotamiento y no pueden obviarlas, cambian el modo en que las asumen y realizan. La conducta obedece a la lógica de “si no puedo cambiar las circunstancias, cambio yo”. Es una estrategia comunicable, y por tanto puede dimensionarse ampliamente. Su resultado es la desvalorización de la actividad laboral y, por esa vía, la modificación posible de otros valores (Maslach y Leiter, 1997; Schaufeli, Leiter y Maslach, 2008)

Dejo a la imaginación del lector las consecuencias posibles de patrones de comportamientos que ya están entre nosotros. Si los riesgos psicosociales laborales son susceptibles de análisis a diverso nivel de generalidad, ha de ser porque sus influencias o manifestaciones llegan a esos nive-

les. Si el lector no admite las anteriores hipótesis como tales, admítalas apenas como símiles, como metáforas sugerentes.

En un tipo de sociedad que se construye conscientemente, los apelativos ideológicos tienen una importancia de primer orden en la estrategia de dirección social. Su eficacia y su eficiencia están en relación directa con la condición de que se parta de una concepción real del sujeto y de las atribuciones de sentidos que configuran sus motivos y aspiraciones. Si esos apelativos no se corresponden con efectivas acciones reales; si no se colocan en primer plano las crecientes y cambiantes necesidades de las personas y no se proveen las condiciones materiales para su satisfacción, de modo tal que las retribuciones se correspondan con el esfuerzo realizado; si no se estimula y promueve la cultura del debate en un ámbito de inclusión, participación y democracia, si no se limita el formalismo y la mediocridad, los valores que se propugnan y los apelativos que los promueven podrían causar indiferencia u oposición, porque son también vulnerables al desgaste subjetivo.

Conclusiones

La exposición realizada ha permitido argumentar:

1. La importancia de la salud laboral como campo de conocimiento no reductible a un enfoque biomédico; sino confluencia de diversas disciplinas, entre las cuales la psicología, y como subespecialidad, la psicología de la salud laboral [PSL]
2. La investigación basada en la conducta objetivamente observable se caracteriza por la aplicación preferente de métodos cuantitativos y resultados fundamentalmente descriptivos y asociativos. Ha proporcionado un amplio caudal de información particularmente sobre el estrés; pero sus trabajos dan muestras de agotamiento y saturación.
3. El paradigma basado en la subjetivación del trabajo ofrece una alternativa a la explicación de las conductas de los trabajadores y de sus colectivos. Este paradigma reconoce la determinación relativa de la organización del trabajo sobre la subjetividad, pero se opone a un determinismo mecanicista que no aprecie la capacidad transformadora de la subjetividad. Esta línea de pensamiento y práctica profesional destaca el valor de los métodos cualitativos.
4. El riesgo psicosocial constituye una formación subjetiva que moviliza y orienta la conducta. Sobre los contextos laborales cubanos, se describen y argumenta la emergencia de los siguientes con características propias: trabajo expatriado y tercerizado, inseguridad en el empleo; relación trabajo-vida cotidiana, polarización social de la riqueza; desmotivación laboral; envejecimiento y emigración; incerti-

dumbres, y desgaste psicológico, con consecuencias para la vida laboral y la social.

5. Las interacciones entre la actividad laboral y la vida social se manifiestan en relaciones subjetivas. Dotadas de sentidos personales o compartidos en los colectivos, se transfieren e integran percepciones, juicios, expectativas, experiencias motivos y valores en actividades de diverso nivel de generalidad y complejidad.
6. Los riesgos psicosociales son una expresión particular del vínculo entre la actividad laboral y los restantes géneros de actividad social. Las condiciones generadoras de esos riesgos (factores de riesgo) pueden tener similares consecuencias en escenarios sociales diversos, si en estos las condiciones son similarmente percibidas y dotadas de sentido.
7. En consecuencia de lo anterior, los decisores de políticas públicas deben tener en cuenta el poder movilizador de la subjetividad, en particular cuando se trata de un valor ampliamente compartido en el pujante sector poblacional de los trabajadores.
8. La PSL en su función preventiva se orienta más bien evitar el malestar y el sufrimiento humano que hacia la enfermedad; pero eso eleva su significación social. La enfermedad invalida, aísla y detiene; el malestar subjetivo incita, moviliza y congrega.

Para terminar, no hallo mejores palabras que las que tomo prestadas a un amigo y colega. Ellas convocan y comprometen. Tenemos una responsabilidad social. Somos libres de elegir, pero responsables de nuestra elección:

...creer que no se puede pensar ni se puede hacer es idiotez, hacer sin querer pensar es fanatismo, pensar pero no hacer es deshonestidad, pero no tener la osadía ni la decisión de pensar ni intentar hacer, es un acto de cobardía, un suicidio intelectual. [Calviño, 2004, p. 152]

Referencias

- Amable, M. (2013). Organización del trabajo y factores psicosociales. En: Garaño, P.; Zelaschi, C., y Amable M. (2013). *Trabajo y salud mental* (pp. 83-92). Buenos Aires: UniRío.
- Benavides, F.; García, A., Ruiz-Frutos, C. (2000). La salud y sus determinantes. En: Benavides, F.; García, A., Ruiz-Frutos, C. (2000). *Salud laboral* (pp. 3-16). Barcelona: Masson.
- Betancourt, O. (1999). Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. Quito: OPS/OMS-FUNSA.
- Calviño, M. (2004). *Actos de comunicación desde el compromiso y la esperanza*. La Habana: Logos.

- Castro, F. (2005). Discurso pronunciado el 17 de noviembre de 2005 en la Universidad de La Habana, el 60 aniversario del inicio de sus estudios universitarios. La Habana. Recuperado el 12 de abril de 2018 de <https://www.lahaine.org/amauta/b2-img/fidel1711.pdf>
- Colombia. Ministerio de la Protección Social [MPS] (2008). Resolución 2646. Bogotá: MPS.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social [MPS] (2010). Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: MPS
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Lumen.
- Efrom, R. et.al. (2013). Psicopatología del trabajo. En: Garaño, P.; Zelaschi, C. y Amable, M. (2013). *Trabajo y salud mental. El trabajo, las instituciones y la subjetividad* (pp. 59-66). Buenos Aires: UniRío.
- Garaño, P. (2018). El derecho al trabajo es un derecho humano. En: Orozco O., Del Castillo N. y Román J., (edits. acads.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 133-138). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- García, E. (2018). La gestión integral de la salud y la seguridad en el trabajo. Obstáculos para sus buenas prácticas. Dificultad para la integración. En: Orozco O., Del Castillo N. y Román J., (edits. acads.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 237-255). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- González, F. (2005). Subjetividad: una perspectiva histórico-cultural. *Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia), 4 (3), 373-383
- González, F. (2008). Subjetividad social, sujeto y representaciones sociales. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología.* 4(2), 225-243.
- González, F. (2014). Human motivation in question: discussing emotions, motives, and subjectivity from a cultural-historical standpoint. *Journal for the Theory of Social Behavior.* DOI: 10.1111/jtsb 12073.
- Johnson, J.V. (2011). El desequilibrio en aumento: clase, trabajo y salud en una era de creciente desigualdad. En: Schnall, P.L.; Dobson, M. y Roskam, E., (edits.) (2011). *Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas* (pp. 55-86). Bogotá: Uniandes.
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Martín, J.L. (2015). El toro por los cuernos: la necesaria transformación de las relaciones de trabajo en el país. En: Espina, M.P. y Echevarría, D. (2015). *Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico* (pp. 99-112). La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

- Molina, E. (2016). *Devenir del modelo económico socialista*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Moreno, B. y Báez, N. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Nelson, D.L. y Simmons, B.L. (2003). Health Psychology and Work Stress: A More Positive Approach. En: Quick, J.C. y Tetrick, L.E., (eds.) (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 97-119). Washington, D.C. American Psychological Association.
- Orejuela, J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la evaluación al sufrimiento laboral. En: Orejuela, J. (ed. acad.) (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación* (pp. 163-189). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Orejuela, J. (2018) *Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Orozco, O.; Bertot, M. y Román, J. (2018). Las alteraciones de la salud mental asociadas al trabajo y su reconocimiento en Iberoamérica. En: Orozco O.; Del Castillo N. y Román J., (edits. acads.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 173-183). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Pujol, A. (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y la seguridad de los trabajadores. En: Orozco O.; Del Castillo N. y Román J., (edits. acads.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 57-67). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Ramírez, L.E. (2018). La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral. En: Orozco O.; Del Castillo N. y Román J., (edits. acads.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 139-152). Cali: Editorial Bonaventuriana,.
- Román, J. (1990). Los factores psicosociales y la salud del trabajador: un procedimiento para su evaluación. Tesis Doctorado en Ciencias Psicológicas. La Habana.
- Román, J. (2015). Guías que no guían. Periódico *Granma*. La Habana. Viernes 15 de marzo, p. 11.
- Román, J. (2017a). El especialista en salud mental en Cuba ante la actividad laboral. *Alternativas cubanas en psicología* 5(14), 12-27.

- Román, J. (2017b). La Salud Ocupacional en Cuba. Antecedentes, actual y perspectivas. *Anales de la Academia, de Ciencias de Cuba* 7(1)
- Román, J. (2018). Hacia un enfoque integrado de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. En: Orozco O.; Del Castillo N. y Román J., (edits.) (2018) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 31-53). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Schaufeli, W.B.; Leiter, M.P. y Maslach C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International* 14(3), 204-220.
- Siegrist, J. y Peter, R. (2000). The Effort-Reward Imbalance Model. En: Schnall, P.L., et.al. (2000). *The workplace and cardiovascular disease. Occupational Medicine*, Philadelphia. 15(1), 83-87.
- Sinclair, R.R., et.al. (2010). A multilevel model of economic stress and employee well-being. En: Houdmont, J. y Leka, S., (edits.) (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology. Global perspectives on research and practice* (pp. 1-20). Oxford. Wiley-Blackwell,.
- Voghon, R.M. y Peña, A. (2015). La reconfiguración del espacio laboral cubano en la reforma actual. En: Espina, M.P. y Echevarría, D. (2015). *Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico* (pp. 99-112). La Habana. Editorial de Ciencias Sociales.
- Wilkinson, R. y Pickett, K. (2010). *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone*. London. Penguin Books Ltd.
-

Fecha de recepción: 1 de diciembre de 2018

Fecha de aceptación: 8 de febrero de 2019