

# **FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN FÁBRICAS Y EMPRESAS RECUPERADAS AUTOGESTIONADAS POR SUS TRABAJADORES (ARGENTINA).**

**Miguel H. Orellano (Investigador; categoría semisenior)\***

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La particular situación económico-social que confronta Argentina, ha renovado los interrogantes acerca de los efectos de la crisis en la salud mental de la población, especialmente la de los trabajadores.

El proceso de industrialización desarrollado en Argentina hasta mediados de los años setenta, cedió paso a un prolongado período de estancamiento de la actividad productiva, mostrando durante las últimas décadas indicadores macroeconómicos negativos y un franco deterioro de la situación laboral: aumento de la desocupación y la precarización de las relaciones laborales (OIT, 2000; OIT, 2004).

Este proceso de reestructuración económica se enmarca dentro de las profundas transformaciones que la economía mundial viene sufriendo, en especial desde la crisis de los años ochenta, con una aguda contracción económica, especialmente reflejada en la desaceleración de la demanda de trabajo, la creciente desregulación de las relaciones laborales y el estancamiento productivo. Estas características negativas se agravaron en el caso de los países de Latinoamérica siendo la región del mundo más afectada por la recesión económica mundial del 2001 (CEPAL, 2000; OIT, 2004).

El pasaje de la *sociedad salarial* del pleno empleo a la nueva *sociedad de riesgo* (Beck, 2000; Bauman, 2003), trajo aparejada una metamorfosis del espacio laboral; tanto en la organización del trabajo (incremento de la jornada laboral, intensidad, ritmo y complejidad de la tareas), en el status del empleo (aumento del trabajo a tiempo parcial y eventual), como en la gestión organizacional (fragmentación de empresas, subcontratación, globalización de la producción, etcétera) intensificando las exigencias impuestas a los trabajadores, con los consecuentes efectos nocivos sobre su salud *laboral* (AESST, 2002a; AESST, 2002b).

Las circunstancias socio-económicas y ocupacionales hasta aquí descritas, dejan su impronta en la calidad de vida de la población. Ésta no sólo sufre la reducción de su bienestar económico, sino que además, se ve afectada por un conjunto de factores que inciden negativamente sobre su salud colectiva, facilitando la aparición variable de cuadros físicos y mentales según la vulnerabilidad individual de sus miembros (OMS, 1997; Matrajt, 2000; Gabriel y Liimatainen, 2000).

Estudios recientes realizados en Estados Unidos y Europa coinciden en señalar un explosivo aumento de los niveles de estrés ocupacional y depresión en la población activa, resultado de las transformaciones acaecidas en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo (OPS, 2003; Beaton, 2001; Freudenberger, 2001; Levi, 2002). Así por ejemplo, encuestas ocupacionales realizadas en la Unión Europea durante la década del noventa y el año 2000 encuentran que el 28% de los trabajadores en actividad (41 millones aproximadamente), sufren estrés laboral, constituyendo más de la cuarta parte de las bajas laborales de dos o más semanas de todos los problemas de salud laboral. Asimismo, se reconoce que los problemas en salud mental provocan entre el 35% y el 45% del ausentismo laboral, generando además una reducción importante en el nivel habitual de productividad y rendimiento (FMCVT, 2001; AESST, 2002; OMS, 2004).

En el caso de Latinoamérica, considerando las limitaciones en los sistemas de registros - la notificación de las enfermedades ocupacionales alcanza entre el 1% y el 5% de los casos- (OPS, 1999), los datos son preocupantes: ocurren 36 accidentes laborales por minuto y aproximadamente 300 trabajadores mueren cada día como resultado de los mismos (Varillas et al., 1998; Tennessee, 1995; Fontes Iunes, 1999).

En la década del noventa, las enfermedades derivadas del trabajo ocuparon el séptimo lugar en las causales de mortalidad, el segundo lugar en cuanto a años de vida con incapacidad y el cuarto puesto en términos de años potenciales de vida perdidos. Se considera que la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales del trabajo afecta a más del 70% de la población activa; de ésta sólo una ínfima parte -el 30% del sector formal- recibe algún tipo de atención en salud ocupacional (OPS, 1999; Tennessee, 2000; OPS, 2003).

La Argentina no es ajena a las características regionales arriba descritas. Presenta datos estadísticos dispersos, poco confiables y desactualizados; siendo escasa la existencia de estudios recientes sobre la temática (Kohen, 1997). En este sentido, atendiendo con reserva la fuente de información, en 2005 las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) declararon al Sistema de Riesgo de Trabajo (SRT), 570.824 *casos totales* (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reingresos) entre los trabajadores en relación de dependencia formal; se observa en el período 2003- 2005, un incremento en el número de nuevos casos: en 2004 se notificaron 19.4% más que los registrados en el año 2003 y en 2005 el aumento fue de 15.3% respecto al año anterior (SRT, 2004; SRT, 2005).

En el marco de esta compleja realidad económico- social y ocupacional, atravesada por el predominio de la exclusión laboral, el importante crecimiento de la pobreza y la indigencia urbana (Beccaria y Mauricio, 2003; Salvia, 2003), surge en Argentina fundamentalmente a partir de la crisis del año 2001, una serie de iniciativas colectivas de gestión popular y economía social alternativa (huertas comunitarias, micro emprendimientos juveniles, comedores populares, movimientos de desocupados, etcétera). Entre estas, la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores, constituye una de las prácticas sociales de autogestión más significativas, en tanto espacio potencial de re- afiliación: inserción laboral y reinscripción relacional (Castel, 1997).

Frente al cierre y vaciamiento de las unidades productivas, los procesos de ocupación y recuperación de fábricas configuran una de las principales estrategias de lucha contra el desempleo y la defensa de los puestos de trabajo (Di Marco et al., 2003).

Si bien los antecedentes en la recuperación y autogestión de fábricas datan de la década del ochenta, es a partir de los años noventa que distintas investigaciones sitúan y describen el desarrollo y expansión del fenómeno, habiéndose creado hasta la actualidad (mayormente en Buenos Aires), alrededor de 180 cooperativas con más de 10.000 trabajadores. La autoorganización y el control obrero de la producción implican la reestructuración interna de la unidad productiva, quedando reformulados tanto los criterios organizacionales como el sostenimiento de las relaciones sociales de producción existentes: los micro- procesos institucionales y los macro- procesos sociales. La cooperación, la confianza y el reconocimiento sobre el hacer individual y la producción colectiva, permiten el diseño de nuevas técnicas y reglas de trabajo; éstas se inscriben como los nuevos ordenadores del proceso de producción autogestivo, democráticamente consensuado (Fajn et al., 2003; Magnani, 2003; García Alegronne, Partenio y Fernández Álvarez, 2004; Héller, 2004; Gambina et al., 2006).

Es a partir de los datos arriba esbozados y de la particular situación que confronta Argentina, que consideramos necesario el desarrollo de nuevos estudios donde se examine sistemáticamente los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores.

En este contexto nos proponemos investigar cómo la organización y los procesos de trabajo desplegados en el marco de las fábricas recuperadas (autogestionadas), inciden sobre la salud del colectivo de trabajo, indagando la incidencia de los factores psicosociales y de organización en la salud mental de los trabajadores.

La investigación que aquí presentamos consistió en un estudio epidemiológico ocupacional, realizado durante el año 2006, que incluyó como población en estudio a los trabajadores de la autogestionada cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), ubicada en la ciudad autónoma de Buenos Aires y a un grupo de trabajadores pertenecientes a una empresa metalúrgica de la provincia de Buenos Aires, no expuestos a la autogestión y al control obrero. Se estudiaron los factores de riesgo psicosociales existentes en ambos grupos y sus efectos sobre la salud psicoemocional a partir de la presencia de indicadores de salud, estrés laboral y satisfacción en el trabajo.

De este modo, el presente estudio intenta avanzar en la elucidación de los complejos procesos de producción de subjetividad, actualmente desplegados en y como consecuencia de la institución social del trabajo; ésta se constituye a la vez, en espacio de reconocimiento, identidad y salud y/ o genera sufrimiento, alienación y enfermedad, tanto a nivel singular como colectivo.

Es importante señalar la ausencia, hasta el momento, de investigaciones en Argentina, que en el terreno de las ciencias sociales y específicamente en el área de la salud mental; hayan abordado la problemática tal como es definida en el presente estudio. Internacionalmente, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo vienen siendo examinados por investigadores de origen estadounidense y europeo; en Latinoamérica, los estudios sobre la temática aún son escasos. Estas investigaciones son presentadas en detalle a lo largo del presente informe.

Por último, quiero expresar mi agradecimiento a las autoridades y miembros del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) por el apoyo brindado, proporcionando

los recursos institucionales y financieros para la realización de este estudio; asimismo, al licenciado Claudio Lozano y al Instituto de Estudios y Formación de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) por su confianza y respeto académico. En igual sentido, mi gratitud a los trabajadores pertenecientes a la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), a la empresa tradicional metalúrgica ENA; al sindicato de la Unión Obrera Metalúrgica Seccional Quilmes y en especial al señor Jorge Córdoba, por su colaboración y desinteresada ayuda en el desarrollo de la investigación. Finalmente, mi reconocimiento al doctor Daniel Joly, a la licenciada Liliana Raminger, a la magister Ernestina Rosendo y al licenciado Luis Fresia por el auxilio y el afecto dispensados a lo largo del estudio.

## **DELIMITACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.**

### **CONTEXTUALIZACIÓN ACTUAL DEL FENÓMENO: EL MERCADO DE TRABAJO EN LATINOAMÉRICA Y ARGENTINA.**

Durante el año 2006 la *economía mundial* experimentó, un fuerte incremento del Producto Bruto Interno (PBI) mundial (5.3%), resultado de la recuperación de los países industrializados. Se confirma el firme crecimiento económico de los últimos años, manteniéndose estables los mercados laborales de todo el mundo y aumentando el número de personas empleadas; se eleva la productividad mundial de la mano de obra en un 3.4%. Sin embargo, la tasa mundial de desempleo no mostró durante el 2006 cambios sustanciales, manteniéndose en un 6.3% de la población activa. Si bien para el 2007 se pronostica una tasa de crecimiento del PBI mundial del 4.3%, el preocupante sostenimiento de los niveles actuales de desempleo confirma que el crecimiento económico por si solo, no genera puestos de trabajo decentes, ni reduce en forma significativa los niveles de desocupación y pobreza existentes entre la población trabajadora (OIT, 2007).

En el caso de *Latinoamérica y el Caribe*, la región presenta una coyuntura económica favorable, después de haber sufrido en las últimas décadas inestabilidad e indicadores macroeconómicos altamente negativos; en particular durante la recesión mundial de 2001. Entre el 2003 y el 2006 la economía de la región, presentó un incremento promedio del 4.4% anual, resultado del aumento de la demanda externa de sus productos y la recuperación de la actividad interna. La estabilidad en el desempeño económico repercutió positivamente, aunque en forma modesta, en algunos indicadores del mercado de trabajo. Por un lado, la tasa de desempleo urbano regional decayó por cuarto año consecutivo: en los primeros tres trimestres de 2006 se ubicó en 9.0%; sin embargo, continúa por encima de las tasas registradas a comienzos de los años noventa (7.7% en promedio entre 1990 y 1994). En la actualidad 17.5 millones de personas están sin empleo en las zonas urbanas de Latinoamérica; las mujeres y los jóvenes son los grupos más vulnerables.

La estructura ocupacional de la región, sigue sosteniendo la tendencia de los años noventa, caracterizada por un alto nivel de informalidad y precariedad laboral; en un mercado segmentado coexisten en casi igual proporción trabajos formales e informales. Al considerar conjuntamente el empleo informal existente en los sectores informal y formal, en cinco países seleccionados de la región (*Argentina*, Colombia, Ecuador, México y

Panamá), en 2005 el 60% de los trabajadores se encontraban en dicha situación ocupacional; más de la mitad con un empleo informal asalariado.

De este modo, y a pesar de los cambios registrados en las políticas económicas, la desigualdad en la distribución de ingresos laborales sigue siendo constante y excepcionalmente alta en Latinoamérica: en 2005 en los cinco países arriba mencionados, el ingreso laboral promedio del decil superior fue más de 100 veces el del decil inferior; además el 44.6% de la población urbana económicamente activa (PEA) de la región, estaba desempleada, subempleada o con un empleo de bajos ingresos.

Durante 2005, el 58.9% de la población ocupada urbana en Latinoamérica poseía algún tipo de protección en salud y/o pensiones. En el caso de los trabajadores informales, sólo el 33.4% contaba con cobertura de salud, mientras que entre los trabajadores formales dicho porcentaje se elevaba al 81.8%. (OIT, 2006; OIT, 2007)

Finalmente, si bien en el período 2002- 2005, la pobreza disminuyó 4.2 puntos porcentuales pasando de 44.0% a 39.8%, Latinoamérica demoró veinticinco años en reducir la incidencia de la pobreza a los niveles de 1980, cuando se ubicaba en 40.5%. (CEPAL, 2006).

En consonancia con los indicadores registrados en el escenario latinoamericano, la economía *Argentina* vivió durante el año 2006 un ciclo de expansión, presentando una tasa anual de crecimiento del 8.0%. En términos de trabajo, el buen desempeño económico se tradujo durante los tres primeros trimestres de 2006 en un incremento de las tasas de ocupación y participación laboral (53.8% y 60.3%) en relación con igual período de 2005 (52.1% y 59.5% respectivamente). En esta coyuntura, la demanda de trabajo se ubicó por encima de la oferta laboral, situación que provocó una baja en la tasa de desempleo urbano (10.7 %) respecto a la registrada entre enero y septiembre de 2005 (12.1%).

Asimismo, entre enero y setiembre de 2006, se observaron, respecto a igual período de 2005, aumentos salariales en el sector industrial (15.4%) y en el salario mínimo real (12.4%); sin embargo no recuperaron el nivel que registraban a finales de la década pasada (CEPAL, 2006).

Si bien durante el 2005, el empleo formal aumentó moderadamente (56.4%) en relación con los guarismos del año anterior (55.5%), el empleo informal siguió siendo muy elevado: el 43.6% de los ocupados persistía en dicha situación.

Respecto al seguro social, en 2006 el 63.6% de la población ocupada urbana tenía algún tipo de protección en salud y/ o pensiones; en el sector informal sólo el 41.2% de los trabajadores presentaba protección social.

Como ocurre con el resto de los países de la región, más allá de las mejoras alcanzadas en términos económicos y sociales, los avances detectados en el desempeño laboral de la Argentina se relativizan, si se comparan con los guarismos económicos prevalecientes a comienzos de los años noventa: la tasa de desempleo urbano a fines de 1990 fue de 7.5% y el porcentaje de asalariados no domésticos (empleo informal) en mayo de 1994 fue de 30%. Resultado de los problemas estructurales del mercado de trabajo (alta informalidad, coexistencia de sectores de alta y baja productividad, mano de obra calificada y no calificada, falta de aplicación y/o vigencia de las normas de trabajo, etcétera), subsiste en la Argentina la alta desigualdad de los ingresos laborales; esta situación se traduce en altos y persistentes niveles de pobreza. En este sentido, si bien entre 2002 y 2005, se redujeron los niveles de pobreza (45.4% a 26.0%) e indigencia urbana (20.9% a 9.1%), los guarismos siguen superando a los de 1999 en 1.8 y 2.5 puntos porcentuales respectivamente.

De este modo, Argentina se ubica entre los países de la región, donde la desigualdad de ingresos laborales de los trabajadores registrados y no registrados, aumentó

considerablemente en los últimos años; se explica la persistencia en la desigualdad distributiva y la mayor incidencia de la pobreza respecto a 1994 (CEPAL, 2006; OIT, 2006; SEL, 2006).

Finalmente, los procesos económico- sociales y la dinámica de las variables laborales hasta aquí descritos, deben enmarcarse históricamente en el insatisfactorio comportamiento macroeconómico desplegado en el país desde hace al menos un cuarto de siglo; que trajo aparejados la deficiente evolución del empleo y los salarios y, consecuentemente, el empeoramiento distributivo y el aumento de la pobreza urbana (Beccaria y Mauricio, 2005). Es en dicho contexto histórico social, donde se inscribe el surgimiento y el desarrollo de la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina.

#### **LAS EMPRESAS RECUPERADAS EN ARGENTINA: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y CARACTERÍSTICAS GENERALES.**

Si bien en la Argentina los antecedentes en la recuperación y autogestión de fábricas datan de la década del ochenta, como es el caso de la Metalúrgica General Mosconi y la empresa de cerámicos Lozadur, es a partir de los años noventa que distintas investigaciones (Magnani, 2003; Allegrone García, 2003; Slutzky, Di Loreto y Rofman, 2003; Dávalos y Perelman, 2003; Lavaca, 2004), sitúan y describen tres períodos de desarrollo y expansión en la organización de las *nuevas cooperativas de trabajo autogestivas*.

Entre 1990 y 1993, resultado de los procesos de reforma y privatización, diversas actividades de las empresas públicas fueron asumidas por cooperativas de ex trabajadores estatales, tal es el caso de los talleres ferroviarios de Pérez y Laguna Paiva o las cooperativas de transporte de combustible y mantenimiento en las ex empresas contratistas de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), en las localidades de La Plata y General Mosconi.

En el período 1995- 1999, la crisis mexicana y la concentración de actividades de producción y distribución en el sector industrial, provocaron el cierre de varios establecimientos privados dando lugar a la aparición de más de 50 cooperativas autogestionadas; entre ellas la Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), CIAM Julián Moreno ex SIAM y el Frigorífico Yaguané.

Finalmente entre los años 1999 y 2002, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo impuesto por el capital a partir del crecimiento vertiginoso del desempleo y la precarización laboral, junto a la crisis económico- financiera y político institucional, dio marco al surgimiento en ascenso de una nueva oleada de cooperativas autogestionadas por sus trabajadores ex asalariados, habiéndose creado hasta la actualidad alrededor de 183 cooperativas; ubicadas mayoritariamente en el conurbano bonaerense (provincia de Buenos Aires) y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Cuentan con alrededor de 10.000 trabajadores, organizados en diversos movimientos y federaciones: el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER); el Movimiento de Fábricas Recuperadas por sus Trabajadores (MFRT); el Encuentro de Empresas Ocupadas (EEO) y de Trabajadores en Lucha (TL), etcétera. (Picchetti y Xiques, 2003; Rebón, 2004: 143; Bialakowsky et al., 2005: 219; Lavaca, 2004).

Más allá de sus diferencias, la institucionalización de estas experiencias obreras abre en el actual histórico- social de la Argentina, el debate acerca de la gestión y el control de la

producción y distribución de bienes, interrogando críticamente la función social del capital y la propiedad privada de los medios de producción (Gambina et al, 2006).

La autoorganización y el control obrero de la producción supone la reestructuración interna de la unidad productiva; quedan reformulados los criterios organizacionales y el sostenimiento de las relaciones sociales de producción existentes. *La cooperación*, que permite la producción colectiva, *la confianza*, que facilita el diseño de nuevas técnicas y reglas de trabajo y *el reconocimiento* sobre el hacer individual y colectivo, se instituyen como los nuevos reguladores del proceso de producción autogestivo y consensuado (Bialakowsky et al., 2003; Bialakowsky et al., 2004).

Un conjunto de prácticas organizacionales (la libertad de opinión y la toma de decisiones por métodos de asamblea o democracia horizontal; la definición de nuevos criterios de justicia ligados al valor y al sentido del trabajo humano y a su retribución; la disolución de las relaciones jerárquicas y el cuestionamiento del gerenciamiento y la administración piramidal; la apropiación de las propias condiciones de existencia y el énfasis puesto en los aspectos solidarios y asociativos del grupo de trabajo; etcétera), genera en los trabajadores y en sus grupos de pertenencia una verdadera *transformación subjetiva*, tanto en términos culturales, representacionales como identitarios, permitiendo en el hacer colectivo la reformulación de sus roles laborales y sociales.

De este modo, la experiencia de las *empresas recuperadas* por sus trabajadores, posibilita junto a otras organizaciones populares, la construcción democrática y participativa de un proyecto político y un modelo de producción social alternativo, en oposición a las políticas sociales tradicionales de corte asistencial (UBA, 2002).

Ya en el año 2003, diversas fuentes coincidían en declarar la existencia de entre 130 y 170 empresas recuperadas (*ER*) en la Argentina (Fajn, 2003; UBA, 2003; Rebón, 2004). De acuerdo a la información suministrada por el *Programa Facultad Abierta* (Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires), sobre un relevamiento de 59 empresas recuperadas realizado en ese año, el 64% se encontraban ubicadas en el distrito del Gran Buenos Aires, un 20% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el restante 16% en el interior del país; casi la mitad pertenecían al sector metalúrgico, siendo la producción predominante para consumo intermedio (para otras industrias).

Por lo general se trataba de establecimientos pequeños y medianos con no más de 50 trabajadores; sólo el 23% de los casos relevados constituían establecimientos productivos grandes, con una cantidad superior de trabajadores.

En ese momento, del total de empresas relevadas un 73% estaba en actividad y 17% en proceso de reactivación; en su mayoría trabajaban por debajo de su capacidad productiva (UBA, 2003). La falta de capital de trabajo y materias primas, junto a la ausencia de una sólida cartera de clientes, constituía a los ojos de los trabajadores, el principal problema para el desarrollo y el sostenimiento de la experiencia autogestionaria; dificultad fuertemente asociada al contexto de crisis económica y social que atravesaba la Argentina en dichos años.

Datos recientes surgidos del *Programa de Trabajo Autogestionado*, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), confirman el cuadro situacional hasta aquí descrito: para junio de 2006, el 55% del total de las 183 empresas en proceso de ocupación/ recuperación existentes en Argentina se encontraban ubicadas en la provincia de Buenos Aires, un 16% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y un 8% en la provincia de Santa Fe, quedando diseminadas un 21% en el resto del país; emplean en la actualidad a más de 7.500 trabajadores (MTESS, 2006).

Los sectores de producción más representados resultan ser la rama Metalúrgica (16%) la Alimentación (16%), la industria de la Carne (8%) y el sector Salud (7%). En su mayoría (70%) son empresas *chicas* y *medianas* y el 30% restante responde a *grandes empresas* con más de 50 empleados.

En este sentido, es importante señalar que tanto la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), analizada en el presente estudio, la cooperativa Renacer (ex Aurora) de Tierra del Fuego y la sociedad anónima PAUNY SA, ubicada en la provincia Córdoba, constituyen las únicas tres experiencias de autogestión y control obrero que dentro del sector metalúrgico y metal- mecánico, cuentan con dotaciones superiores a los 110 trabajadores (MTESS, 2006).

#### **COOPERATIVA DE TRABAJO INDUSTRIA METALÚRGICA Y PLÁSTICA ARGENTINA (IMPA): SUS PARTICULARIDADES.**

Fundada en 1910 a partir de capitales centro europeos y con el objetivo de procesar cobre, la Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), se constituyó en los años treinta en la primera empresa en Argentina, en condiciones de sostener y desarrollar el proceso completo de producción de aluminio: desde la fundición y laminación hasta la elaboración fina de envases y productos. Durante la década del cuarenta, con una plantilla cercana a los 3.000 trabajadores y con la incorporación de nuevos capitales alemanes, IMPA llegó a contar con tres plantas industriales distribuidas en las ciudades de Buenos Aires, Quilmes y Ciudadela, reorientando parte de su producción a la fabricación de piezas de aviones, municiones y bicicletas.

Luego de ser estatizada durante el primer gobierno peronista (1948), pasó a estar bajo la órbita de la Dirección Nacional de Industria, siendo *encubiertamente privatizada* bajo la figura jurídica de cooperativa en 1961, durante la presidencia de Arturo Frondizi, en la planta del barrio de Almagro en la ciudad de Buenos Aires.

Por un lapso de más de 35 años, la organización de la cooperativa se caracterizó por una profunda separación entre los niveles operativos y gerenciales de sus integrantes, tanto en la definición de las estrategias de producción como al momento de decidir la distribución del excedente económico; administrado y repartido discrecionalmente entre algunos de los miembros del *consejo de administración*<sup>1</sup>.

Durante dicho período IMPA sufrió un creciente proceso de endeudamiento, particularmente a partir de los años setenta con la reducción gradual de su participación en el mercado local a expensas de su nuevo competidor: Aluminios Argentinos (ALUAR); este proceso se aceleró en la década de los noventa como efecto directo de la crisis internacional (México) y el ingreso expansivo al país de productos de aluminio, principalmente elaborados en China y Brasil.

La ausencia de mantenimiento y modernización de la tecnología utilizada, el constante incumplimiento de los pedidos realizados por una disminuida cartera de clientes; unido a la inconsulta implementación de políticas de ajuste salarial y flexibilización laboral (despidos y suspensiones) por parte de la gerencia de la cooperativa, derivaron en una crisis institucional durante el año 1997, momento en el cual de modo fraudulento, las autoridades de la comisión directiva intentaron constituir una sociedad anónima bajo las mismas siglas de la cooperativa.

En diciembre de ese mismo año, el *consejo de administración* con una deuda millonaria se presentó en concurso preventivo de acreedores, situación que llevó a la posibilidad de cierre



de la fábrica. En este contexto de profunda crisis, un grupo de trabajadores (aproximadamente 100 de un total de 500 asociados) ocupó la fábrica y decidió convocar a una asamblea extraordinaria, donde se votó la expulsión de las antiguas autoridades de la cooperativa y la elección de nuevos representantes en el *consejo de administración*.

En este período, el asesoramiento recibido de la Unión Obrera Metalúrgica de la seccional Quilmes, resultó fundamental para enfrentar las presentaciones judiciales y las negociaciones surgidas del concurso preventivo; posibilitó la renegociación con los acreedores y la puesta nuevamente en marcha de la producción en mayo de 1998, constituyéndose cronológicamente en *la primera empresa recuperada* de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ((Briner y Cusmano, 2004).

Al igual que en otros procesos de ocupación y recuperación de plantas productivas, los trabajadores afrontaron desde un comienzo una serie de problemas en el funcionamiento y organización de las tareas: la reconexión de los servicios públicos suspendidos por falta de pago; el reabastecimiento de insumos y materias primas a partir de material de descarte; el re-acondicionamiento de las antiguas maquinarias adaptadas a las nuevas necesidades; etcétera. El nuevo cuadro de situación institucional (con las consecuentes limitaciones en los niveles de producción) unido a la crisis económica, político- social desencadenada con la caída del Plan Nacional de Convertibilidad entre 1998 y el 2001, generó una reformulación de la gestión comercial de la cooperativa, orientándose fundamentalmente la producción al laminado grueso para pequeñas y medianas. La posterior devaluación económica, trajo aparejada una reactivación de la producción local y consecuentemente un aumento en la demanda interna de productos de aluminio, haciéndose rentable la producción de laminado fino utilizado en la elaboración de papel aluminio de envoltura de golosinas, bebidas y en la confección de pomos y envases de productos farmacéuticos, etcétera.

Las nuevas exigencias impuestas por el mercado local, el estado deficitario y desactualizado de la tecnología disponible (maquinaria con una antigüedad mayor a los 50 años), las dificultades en la obtención de materias primas de buena calidad (con alto nivel de pureza) y las limitaciones financieras en la obtención de capital de trabajo para responder a los nuevos niveles de demanda, impusieron una serie de modificaciones en la organización del proceso de producción, tanto en términos temporales (distribución de tiempos de trabajo y de turnos, disminución de tiempos muertos, etcétera) como espaciales (reubicación de la maquinaria en relación con las diferentes etapas de la producción).

En junio de 2001, a través de la Ley 603 sancionada por el gobierno porteño de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA) recibió un subsidio económico, destinado a enfrentar los inconvenientes financieros de la cooperativa, obligándose como contraprestación el desarrollo de una serie de actividades de promoción de los principios cooperativos, actividades educativo- culturales; pasantías de capacitación, el armado de una sala de atención primaria de salud; etcétera.

El incremento en la producción llevó a la incorporación de nuevos trabajadores, llegando a contar con una plantilla de 160 trabajadores en marzo del 2003; procesando entre 30 y 35 toneladas de aluminio por mes con una facturación aproximada de 700 mil pesos, en diciembre 2004.

Desde el proceso de recuperación abierto en 1997, la gestión de la cooperativa está organizada a partir de un consejo de administración democráticamente elegido, realizándose periódicamente asambleas que constituyen el órgano decisorio y resolutivo máximo de todos los asociados. Internamente la cooperativa de trabajo IMPA, se divide en

13 secciones, abarcando entre otros los departamentos productivos de Fundición, Laminación, Papel Aluminio, Imprenta Pomos, y los sectores de Administración, Expedición y Comercialización; cuentan con uno o dos coordinadores o encargados, responsables del seguimiento, control y organización de las actividades desarrolladas diariamente en cada sector. Precisamente el plan de fabricación comenzó a ser colectivamente diseñado a partir de un comité de coordinadores conjuntamente reunidos una vez por mes con miembros del consejo de administración (Bialakowsky et al., 2005).

Por otro lado, se definió como nuevo sistema de reparto, la distribución equitativa entre los socios del excedente económico en función de los quilogramos de aluminio producidos, rondando el retiro mensual individual los 1200 pesos en marzo de 2003 y los 950 pesos en diciembre de 2004.

Con el apoyo y la colaboración del sindicato de la Unión Obrera Metalúrgica seccional Quilmes, la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA) se transformó en el principal baluarte del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), surgido en abril de 2001 bajo el lema *ocupar, resistir, producir*; organizando y centralizando gran parte de las experiencias de ocupación y recuperación de fábricas, desarrolladas en Buenos Aires y el interior del país durante esos años (Dávalos y Perelman, 2003).

En la actualidad, en el escenario de la post devaluación, la situación económico- productiva de la experiencia autogestionaria de la cooperativa de trabajo IMPA es compleja, tornándose por momentos crítica y altamente conflictiva. Al igual que en otras experiencias de autogestión y control obrero, las soluciones experimentadas (en relación con el suministro de insumos, repuestos de maquinaria, puesta en funcionamiento del proceso fabricación y gestión, reformulación de la cartera de clientes, etcétera), fueron salidas de compromiso forzadas por la situación, requiriendo el constante apoyo económico del Estado para solventar el proyecto.

El precario estado de la maquinaria, la ausencia de alternativas de financiamiento, las dificultades de comercialización y la periódica caída de la producción y las ventas han generado en distintos períodos, un clima institucional de tensión y alta conflictividad.

Entre abril y junio de 2005, a instancias de un grupo de trabajadores disconformes con un sector del *consejo de administración*, se produjo la toma y ocupación de la fábrica llamándose a una asamblea extraordinaria que eligió en forma mayoritaria la conformación de un nuevo *consejo de administración*; que asume la gestión y administración de la fábrica hasta la actualidad (Clarín, 2005). La difícil situación que vive la fábrica y sus trabajadores, se expresa en: a) el mantenimiento de la plantilla (operarios y administrativos suman hoy 120 trabajadores aproximadamente), suspendiéndose por el momento la incorporación de nuevos empleados, b) en los crecientes problemas de comunicación intra institucional entre los distintos sectores en pugna, y c) en las bajas sufridas en los retiros o cobros semanales; estos últimos están supeditados a la comercialización de lo producido. Este conjunto de dificultades, tanto de orden productivo, administrativo como organizacional, puede generar la consecuente sensación de parálisis (desesperanza), insatisfacción personal y preocupación entre los trabajadores y consecuentemente el periódico desarrollo de nuevos conflictos institucionales.

En este sentido, es oportuno señalar que, durante el presente estudio, se participó de periódicas reuniones realizadas por el *comité de coordinadores de sector*; guiadas y organizadas técnicamente por un asesor externo (ingeniero) con quien los trabajadores

discutían la confección de un nuevo programa de producción, definiéndose además las directrices en gestión y administración de la cooperativa de trabajo. Entre las principales temáticas surgidas en dichos encuentros caben destacarse: 1) la ausencia de capital de trabajo (generando la periódica reducción en el ingreso de materias primas), y 2) el precario estado en que se encuentran las máquinas. Como consecuencia, se producen fuertes caídas y discontinuidades en el programa de abastecimiento y en la producción, haciendo que las planificaciones pierdan su carácter proyectivo a mediano y largo plazo, encontrando en su lugar soluciones coyunturales para la producción y el manejo institucional. 3) Finalmente y como consecuencia de lo anterior, resultan significativos los *ruidos* o dificultades surgidos en los carriles de comunicación al interior de la cooperativa, percibiéndose un clima enrarecido de tensiones y desinteligencias, donde periódicamente se ven acentuadas las diferencias (ideológicas, culturales, políticas, generacionales, inter- sectoriales, etcétera) existentes entre los distintos actores involucrados.

Los siguientes testimonios de los propios trabajadores, surgidos durante el estudio en la cooperativa (etapa de observación participante), manifiestan en forma elocuente las dificultades y el clima reinante:

“La discontinuidad es nuestro peor enemigo; hace años que no trabajamos a pleno y parejo; eso mata a la gente y a las máquinas”.

“[...] la gente no trabaja y empieza a hablar de más, al pedo y eso termina destruyendo al grupo”.

“Las cosas no funcionan y los muchachos se desmotivan; estamos desbordados por los problemas económicos de afuera”.

“Tenemos que volver a tomar conciencia de trabajar juntos. Todos estos años hicimos un modelo y hay que mejorarlo entre todos; cualquier cambio tiene que ser discutido con los coordinadores y la gente que trabaja: la prueba y el mérito tiene que ser del conjunto”.

“Con la malaria que hay nos desorganizamos y nos peleamos entre nosotros; cada sector tiene información sobre su trabajo, los coordinadores reunidos tienen que manejar toda la información al mismo tiempo, centralizadamente. Hoy somos un montón de sectores medio dispersos y si agregamos falta de comunicación entre nosotros esto es un despelote”.

#### **PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICO- METODOLÓGICOS EN EL ESTUDIO DE LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES.**

Una serie de investigaciones vienen analizando desde distintas perspectivas teóricas y enfoques metodológicos, los procesos de ocupación y recuperación de fábricas en la Argentina; sin desconocer aquellas que centran su análisis en la dimensión estrictamente política de la problemática (Héller, 2004, Sanmartino, 2004; Martínez, 2002; Lucita, 2002) a los fines del presente escrito nos centraremos específicamente en cinco estudios que sintetizan los principales modelos disciplinares utilizados en el abordaje de la cuestión: *estudios de carácter histórico; estudios etnográficos y estudios de corte sociológico.*

- Allegrone García y otros, estudian los procesos de ocupación y recuperación de fábricas acaecidas en Argentina a partir de los años noventa; analizan las modalidades de acción colectiva desarrolladas en torno a las recuperaciones de fábrica y su influencia de las mismas en los procesos de *construcción identitaria* de sus trabajadores. Metodológicamente, realizan un estudio histórico retrospectivo, describiendo tres

ocupaciones fabriles *paradigmáticas* ocurridas en distintos períodos en la provincia de Buenos Aires: el frigorífico Lisandro de La Torre en Mataderos (1959); la papelera Mancuso- Rossi en la Matanza (1974- 1976) y la planta automotriz Ford en General Pacheco (1985). Examinan las demandas y los motivos desencadenantes del conflicto; las estrategias de acción y los actores involucrados. Finalmente analizan fábricas ocupadas y recuperadas desde mediados de los años noventa, localizadas en la ciudad de Buenos Aires y la zona norte de la provincia de Buenos Aires).

Entre los resultados los autores encuentran que:

a) las ocupaciones y recuperaciones de fábricas tienen como objetivo inmediato la defensa de la fuente de trabajo (estrategia defensiva); a posteriori los reclamos se redefinen y resignifican como parte de demandas políticas y sociales más amplias, pasando a constituir una estrategia ofensiva. Los trabajadores reutilizan la *ocupación de la unidad productiva*, como herramienta de lucha.

b) Los procesos de ocupación y recuperación de fábricas acaecidos en Argentina desde los años noventa deben ser analizados a partir de su conceptualización histórica y política; no sólo configuran un *fenómeno novedoso* surgido como respuesta a la crisis económica y política de fines de los años noventa, sino que además son el resultado de procesos organizativos previos, donde la institución social del trabajo ocupa un lugar central en la construcción identitaria. De este modo se identifican *dos ejes de análisis*: el primero ligado a las *continuidades* existentes entre las viejas *demandas* 'clásicas' enarboladas durante los procesos de ocupación previos a los años noventa y aquellas, surgidas con los procesos de recuperación actuales. El segundo eje, remite a *las estrategias puestas en funcionamiento para la ocupación/ recuperación de la unidad productiva como forma de protesta*: se combinan *aspectos defensivos y ofensivos*.

c) Si el *objetivo central de las ocupaciones* previas a los noventa era adoptar medidas de confrontación con la patronal para negociar salarios, condiciones de trabajo, despidos, etcétera, en el caso de los actuales procesos de ocupación/ recuperación el objetivo inicial e inmediato es la *recuperación de la fuente de trabajo*; utilizan como estrategias *la puesta en funcionamiento de la empresa, la instalación del conflicto en la esfera pública y la generación de fuertes lazos con organizaciones barriales, estudiantiles, etcétera*.

d) A diferencia de lo ocurrido en los procesos de ocupación de fábricas entre la décadas de 1950 y 1970, en los años noventa, el *sindicalismo* en general (salvo contadas excepciones como la Unión Obrera Metalúrgica, seccional Quilmes o la Asociación de Empleados de Comercio, seccional Rosario) estuvo ausente del proceso, asumiendo una posición crítica y deslegitimadora de la ocupación como medida de fuerza.

e) Generalmente *los procesos de ocupación/ recuperación* abiertos durante los años noventa y comienzos del 2001, *recorren los siguientes pasos*: 1) se inician ante la declaración de quiebras o presentación a concurso preventivo, abriendo el proceso de vaciamiento de la empresa; provocan el cierre de numerosos establecimientos, atrasos en el pago de sueldos, la racionalización del personal y suspensiones. Como forma de evitar el cierre de la fuente de trabajo, se inicia la ocupación y un proceso de negociación para definir una modalidad productiva que legalice la gestión de producción. 2) Se conforma la *cooperativa de trabajo* para utilizar la ley de expropiación; en otras situaciones la recuperación se hace a partir de un acuerdo con la patronal o mediante la conformación de una sociedad anónima. Finalmente en otros casos, algunos proyectos de ley propuestos por los trabajadores plantean una salida mixta con participación del Estado (Allegrone García, Partenio y Fernández Álvarez, 2004).

- Por su parte, María Fernández Álvarez, examina los procesos de recuperación de fábricas desde una perspectiva histórico antropológica, tomando como marco de surgimiento la intensificación de la protesta social desde mediados de los años noventa; analiza las formas de acción colectiva en términos de rupturas y continuidades (incidencia de los modos cotidianos e históricos de organización y acción colectiva), y el papel de los determinantes histórico- sociales en el surgimiento de nuevos sujetos e identidades sociales.

Metodológicamente, utiliza el enfoque etnográfico histórico y relacional (observaciones, conversaciones informales, entrevistas, registros de declaraciones públicas, etcétera), para analizar las modalidades de acción colectiva y las construcciones identitarias surgidas con la recuperación de fábricas; estudia cómo la categoría trabajo es redefinida por los actores involucrados. Analiza el caso de la fábrica textil Brukman, ubicada en la ciudad de Buenos Aires. (Fernández Álvarez, 2003; 2004: 351- 352).

Entre los resultados se destacan:

a) Los *sentidos asociados al trabajo* en la fábrica recuperada tienen: una primera dimensión ligada al *sentido unificador del trabajo*, abarcando la totalidad de la vida y en oposición a la situación de desocupación (valores positivos de la dignidad, responsabilidad y el sacrificio versus la vergüenza, humillación y el sufrimiento); *la defensa del trabajo en términos individuales* (garantizando la subsistencia) y *colectivos* (continuidad de la fábrica como fuente de trabajo, en torno a la cual se define la acción). En una segunda dimensión, el trabajo es asociado a *condiciones laborales específicas* referidas a la propia y personal trayectoria laboral del trabajador.

b) El *trabajo aparece tanto como espacio regulado de deberes* (horarios, logro de niveles de producción) y *de derechos* (salarios satisfactorios, seguridad social, acceso a la jubilación, etcétera); y *como espacio de disputa*, donde las significaciones reflejan por un lado la tensión entre el *pasado estable* y el *presente precarizado* y por el otro, la necesidad de recuperar la fábrica y un trabajo genuino en franca oposición a las políticas asistencialistas del Estado frente a la desocupación.

c) El reclamo de *trabajo genuino* y la defensa del puesto de trabajo, se inscriben como parte de los procesos históricos de lucha de la clase obrera desde finales del siglo XIX, institucionalizados a mediados del siglo XX; se hace de esta reivindicación una forma de *politización* de los problemas relacionados con el trabajo (Fernández Álvarez, 2004).

- Héctor Palomino y colaboradores, examinan las experiencias de ocupación y recuperación de fábricas como parte de un proceso más general de movimientos sociales emergentes a finales de los años noventa en la Argentina, en particular a partir del quiebre institucional de diciembre de 2001; analizan la aparición de nuevas modalidades de acción colectiva en la sociedad civil, estudiando los vínculos existentes entre la acción práctica y los discursos sostenidos por las personas involucradas en dichas prácticas (a nivel singular y colectivo).

Metodológicamente se trata de una investigación de tipo exploratoria realizada entre mayo 2002 y abril de 2003, que buscó analizar en proceso, la emergencia y el desarrollo de nuevos movimientos sociales, asambleas barriales y fábricas recuperadas entre otras; se hicieron entrevistas a 10 hombres y 5 mujeres de mediana edad, pertenecientes a diez *empresas recuperadas* ubicadas en la ciudad de Buenos Aires, en la provincia de Buenos Aires y en la ciudad de Rosario; surgidas durante el año 2002, a posteriori de la crisis de diciembre de 2001.

Entre los puntos analizados se destacan:

a) El movimiento de empresas recuperadas en Argentina alcanza su *mayor grado de visibilidad pública* a partir de la crisis económico- social e institucional abierta en diciembre de 2001; momento social y cultural donde surgen y articulan nuevos movimientos sociales: piquetes, asambleas barriales, etcétera.

b) Más allá del peso productivo del fenómeno, la *magnitud cultural y el impacto social del proceso* exceden su dimensión relativa; redefine las relaciones formales entre capital y trabajo, poniendo en discusión 'la vigencia irrestricta del derecho de propiedad'. A su vez, dota a los trabajadores de una herramienta de presión y negociación frente al disciplinamiento empresarial (desempleo y baja de salarios). Finalmente el desarrollo del fenómeno implica la *redefinición de roles e identidades* en los actores involucrados, pasando de ser trabajadores asalariados al papel de socios o cooperativistas autogestionados y autónomos de todo patrón. En los hechos, cuestionan política e ideológicamente los límites de la propiedad privada; proponen como alternativa a la economía de mercado, el sostenimiento de una economía social y solidaria.

c) En el proceso de ocupación/ recuperación los autores describen tres momentos:

1) *la génesis* asociada a la irregularidad en el pago de haberes y con ella la precarización creciente del empleo, constituyéndose en la primera señal de erosión del contrato de trabajo y el origen del conflicto; dispara el proceso para la toma o la recuperación de la unidad productiva; 2) *la ocupación o toma*: con diferentes niveles de conflictividad, los trabajadores utilizan la estrategia de publicitar la ocupación como forma de buscar el apoyo de múltiples sectores sociales (asambleas barriales, movimientos de desocupados, partidos políticos, etcétera). Utilizando distintas *formas jurídicas* para la recuperación de la unidad productiva (sociedad anónima, cooperativa, formas mixtas, estatización con control obrero, etcétera), los trabajadores involucrados toman a su cargo *la gestión de la empresa*, redefiniendo sus roles en términos de contrato, organización de trabajo y relación sindical; 3) *la producción propiamente dicha*, que implica la puesta en marcha y funcionamiento de las empresas, definiendo la gestión de los trabajadores y las *nuevas formas de organización del trabajo*.

d) Las características más visibles del fenómeno son:

1) Actualmente las empresas recuperadas *están trabajando en un nivel muy inferior al de su capacidad instalada* (por escasez de insumos, falta de captación del mercado, etcétera); 2) *los retiros de dinero son mínimos* y constituyen un ingreso básico de supervivencia, utilizando gran parte del dinero obtenido en el mantenimiento de la producción; 3) *la falta de capital de trabajo restringe además la modernización de las maquinarias e instalaciones*; 4) *los salarios son sustituidos por vales*, transformando la estructura salarial previa a la recuperación; 5) *los ingresos son iguales para todos los trabajadores* con independencia del puesto de trabajo desempeñado; se achata la pirámide salarial, provocando muchas veces tensión y reparos; 6) en *la organización de la producción*, los trabajadores a la vez que conservan su puesto de trabajo, asumen un perfil más flexible y polivalente, rotando o cubriendo otros puestos de producción; 7) en *la organización general del trabajo se adoptan sistemas originales*: formación de comisiones de trabajo y resolución de aspectos productivos, de venta, etcétera, mediante asambleas; 8) se *redefinen los espacios físicos y sociales del establecimiento*, eliminando restricciones, redistribuyendo maquinaria con fines de ahorro y producción; se asignan nuevos espacios para el sostenimiento de la recuperación y la vinculación con los aliados sociales y políticos; 9) se *incorpora el control inverso de abajo hacia arriba*, sustituyéndose la regla de control- supervisión, propia de la vieja metodología de organización del trabajo, por una

*regla de coordinación- apoyo en el proceso productivo y de gestión*; 10) *adopción de la asamblea como espacio de discusión y toma de decisiones*, existiendo casos donde un *consejo de administración* decide y el resto de los trabajadores acompaña y se limita a ser informado; 11) *implementación de formas de gestión cooperativa de mayor transparencia* (socialización de la información; mayor exposición y control de los cargos de dirección por parte de los trabajadores), rompiendo las relaciones tradicionales de subordinación y dominio (Di Marco et al., 2003).

- Al igual que en los estudios precedentes, Gabriel Fajn y colaboradores, investigan el *nuevo fenómeno social* de las *fábricas recuperadas*, en el contexto de la protesta social de fines de los años noventa y principios del 2000. Analizan los actores involucrados, las estrategias de lucha, control, administración y gestión adoptadas, observando la evolución específica de los procesos de ocupación/ recuperación en dicho período. Buscan registrar las relaciones e interacciones de las *fábricas recuperadas* entre sí y con otros actores sociales; se estudian las transformaciones acaecidas en la subjetividad de los trabajadores (sus formas de percibir, sentir y actuar), a partir de los procesos de lucha y autogestión. La metodología del estudio combina instrumentos de recolección e interpretación cuanti y cualitativos, realizándose un relevamiento nacional a más del 50% de las *fábricas recuperadas*. Tomando como variables de estudio las *medidas de fuerza* y la *duración de la recuperación* del lugar de trabajo, los investigadores construyeron la variable compleja *intensidad del conflicto*, distinguiendo entre aquellas *fábricas recuperadas* que no adoptaron medidas de fuerza y resolvieron el conflicto de forma inmediata, y aquellas que sí desplegaron algún tipo de medidas de acción directa (toma de empresa, corte de ruta, etcétera) con una duración mayor a un mes.

Entre los resultados se destacan:

- a) la posibilidad de perder el puesto de trabajo con sus consecuencias económicas y subjetivas (pérdida de sentido, de experiencias compartidas, contactos, etcétera), lleva a los trabajadores y en particular a los mayores de 45 años a pensar en la *negociación/ ocupación y recuperación de la empresa como forma de subsistencia*.
- b) La ocupación se constituye en *un mito fundador* donde se reconstruyen las relaciones de saber/ poder, la identidad y los lazos sociales, pasando de una lógica individual a una colectiva y solidaria.
- c) Los criterios de *distribución del excedente*, las *asambleas* como instancias de participación (por encima del *consejo de administración*), ponen en discusión los principios de autoridad, jerarquía y transparencia en la gestión, *democratizando* la toma de decisiones
- d) En la mayoría de los casos relevados *los trabajadores ocuparon/ tomaron la fábrica*; se establece una relación entre el nivel de implicación de los trabajadores en la lucha, el grado de intensidad del conflicto y los resultados positivos obtenidos: casi la mitad de los conflictos de alta intensidad, terminaron con la expropiación temporal, mientras que el 23% de los conflictos de baja intensidad no tenían definición legal al momento del relevamiento (Fajn et al., 2003).

- Finalmente, Julián Rebón explora la génesis y desarrollo del proceso de recuperación de empresas en Argentina; analiza en particular la recuperación de fábricas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a partir del estudio de los condicionamientos exógenos (situación histórico social) y las características endógenas del fenómeno (especificidades de la unidad productiva). Metodológicamente utilizó diferentes técnicas de registro (encuestas,

entrevistas semi estructuradas, observaciones, etcétera), registrando información sobre características sociales y opiniones personales de los trabajadores. El universo de la muestra abarcó el conjunto de las empresas recuperadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y sus trabajadores, realizándose en 17 *fábricas recuperadas*, entrevistas a informantes claves del establecimiento. El estudio se realizó entre los años 2003 y 2004.

Los resultados obtenidos muestran entre otras características que, para 6 de cada 10 trabajadores encuestados *recuperar* significa *rescatar su fuente de trabajo* defendiendo su identidad ocupacional; mientras un tercio de la muestra, considera que *se recupera una empresa que por derecho les pertenece, porque es fruto de su trabajo* de toda la vida y la patronal aún les adeuda. Para la mayoría de los encuestados el *sindicato* no asumió una posición activa frente a la recuperación.

El *perfil del trabajador* perteneciente a una *empresa recuperada* es: un hombre, jefe de familia de entre 40- 49 años, asalariado de la industria Pymes, en blanco y con antigüedad en la empresa mayor a 10 años, ocupado en un puesto de trabajo con calificación operativa, nacido en el interior del país, con estudios secundarios incompletos, residente en el conurbano y sin experiencia previa en luchas y reclamos, pero con antecedentes de participación en organizaciones políticas y sindicales. Los dirigentes son esencialmente luchadores y en segunda instancia jefes de la antigua empresa. De los datos relevados, el autor concluye que tanto el tamaño mediano- pequeño de las dotaciones de la empresa, como la baja estratificación interna, la edad, la antigüedad y estabilidad en el empleo de los trabajadores, refuerzan la identidad construida en torno al mundo del trabajo; genera un ambiente propicio para el desarrollo del proceso de recuperación del puesto de trabajo y consecuentemente, la reproducción (subsistencia) de la unidad familiar (Rebón, 2004).

El conjunto de investigaciones hasta aquí presentadas, constituye un aporte valioso en el abordaje de la problemática, permitiendo construir una visión general y descriptiva del fenómeno en estudio; posibilita a futuro, el diseño y desarrollo de estudios comparativos con empresas estructuradas a partir de otros modelos de organización del trabajo.

Finalmente cabe consignar una vez más que, hasta el momento, no existen en Argentina investigaciones que examinen metódicamente los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización) y las condiciones de salud de los trabajadores pertenecientes a las fábricas recuperadas; tal como se propone en el presente estudio.

## **TRABAJO, ESTRÉS Y SALUD OCUPACIONAL.**

Desde los años setenta, los factores psicosociales y el estrés ocupacional vienen siendo estudiados por investigadores de origen estadounidense y europeo. A continuación se presentan las principales teorías y marcos referenciales al momento de abordar la temática, dando especial atención a los modelos centrados en los efectos organizacionales del trabajo en la salud de los trabajadores: *modelo demandas- control*; *el modelo esfuerzo- recompensa* y *el modelo de ajuste persona- entorno*.

### **FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y ESTRÉS OCUPACIONAL: PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS CONTEMPORÁNEOS.**

- *EL CONCEPTO DE ESTRÉS: DEFINICIÓN GENERAL.*



Multidimensional y complejo el fenómeno del estrés viene siendo abordado por diferentes disciplinas científicas. Explicado desde distintos modelos conceptuales, su polisemia discursiva dio lugar a múltiples significaciones: en algunos casos como estímulo, en otros como respuesta; describe un estado del organismo o incluso actúa como diagnóstico de enfermedad.

Originalmente el término *estrés*, fue propuesto por el austriaco Hans Selye quien a mediados de la década del treinta lo definió como la respuesta general e inespecífica del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante (*Síndrome General de Adaptación*). Se trata de la respuesta global, a la vez fisiológica, psicológica y comportamental, de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a las presiones tanto internas como externas, que sufre en un momento determinado; describe procesualmente cómo el organismo se prepara para la acción en la *fase de alarma* (huida o defensa), cómo se adapta al estresor en la *fase de resistencia* y consecuentemente con qué velocidad se producen los procesos corporales de desgaste cuando termina su capacidad biológica de respuesta (*fase de agotamiento*).

Posteriormente a mediados de los años sesenta, Lazarus incorpora el estrés al campo de la psicología, destacando el papel de las variables cognitivas en el fenómeno. Analiza la interacción dinámica del individuo con el entorno en los términos de una *transacción adaptativa* frente a las demandas psicosociales; hace hincapié en la evaluación primaria y singular que cada individuo realiza frente a una situación específica, que comporta algún tipo de amenaza o desafío para dicho individuo (Schwartzmann, 2004).

Las respuestas del organismo a los factores estresores se desplegarán en los diversos planos biopsicosociales, a través de un complejo sistema psicoimmunoneuroendocrinológico. Cuando estas respuestas se producen sin romper el equilibrio existente (respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo) y respondiendo adecuadamente a la demanda del entorno, se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el llamado *sistema general de adaptación*. En este caso se habla de *estrés como eustrés*. Por el contrario cuando las respuestas son insuficientes o exageradas en relación con la demanda (en el plano biológico, físico o psicológico), y no se consume la energía psicológica para el crecimiento y la adaptación, se produce el *distrés*; respuesta que por su permanencia (*cronicidad*) o por su *intensidad*, producen *desgaste corporal y emocional* (Arias et al., 1998).

Esta es la situación comúnmente vivenciada por millones de trabajadores en sus lugares de trabajo; existe un desajuste pronunciado entre las exigencias psicosociales en el lugar de trabajo y las necesidades y capacidades desarrolladas por el trabajador, generando estrés y problemas de salud.

#### - PRINCIPALES MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS OCUPACIONAL.

Partiendo de la interacción entre el trabajador y (la exposición a los riesgos en) su entorno laboral, el estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas (exigencias) del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente (o controlarlas). Se trata de un conjunto de *procesos psicológicos*, que incluye tanto mecanismos *emocionales* (sentimientos de ansiedad, depresión, inseguridad, apatía), *cognitivos* (restricciones en la percepción, concentración, creatividad y en toma de decisiones), *fisiológicos* (mecanismos neuroinmunoendócrinos) y *conductuales* (abuso de

sustancias, violencia, etcétera); que surgen como reacción a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

Es un estado caracterizado por altos niveles de excitación, angustia y la frecuente sensación de no poder afrontar la situación vivenciada, constituyéndose en precursor de un amplio abanico de trastornos psicofísicos a corto y largo plazo: enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, trastornos de base inmunitaria, dermatológicas, endocrinológicas, dolor de espalda, trastornos músculo esqueléticos y trastornos de la salud mental entre los más nombrados (Levi, 2002).

Más allá de sus diferencias conceptuales, los *principales modelos explicativos* actualmente utilizados para abordar la temática, parten de analizar la relación entre el trabajo (organización y condiciones del trabajo) y la persona del trabajador. De este modo, el estrés ocupacional y los problemas de salud concomitantes, son efectos del desajuste entre las exigencias de la tarea y las necesidades, expectativas o capacidades del propio trabajador.

Se postula que determinadas condiciones o *factores psicosociales* en el lugar *del trabajo* (desde aspectos específicos del puesto, funciones, contenido de tareas, entorno y clima organizacional, relaciones interpersonales, hasta las exigencias domésticas y los aspectos subjetivos del empleado), *producen* en la persona del *trabajador* una serie de reacciones psicológicas, comportamentales y físicas; en conjunto denominadas *estrés*. En dicho proceso intervienen además, factores individuales y contextuales, que actúan como *moderadores del estrés* influyendo en el bienestar y en la salud de los trabajadores (Sauter et al, 2001).

Oportunamente se definió a los *factores de riesgo de naturaleza psicosocial en el trabajo* como: aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan tanto el desarrollo del trabajo como la salud (física, psíquica o social) del trabajador; incluyen: 1) el grado de control del trabajador sobre el contenido de la tarea; 2) las exigencias o demandas psicológicas del trabajo; 3) el apoyo social en el trabajo y 4) la presencia- ausencia de reconocimiento y compensaciones en el empleo. La combinación de esas cuatro dimensiones, define la conformación de distintos grupos ocupacionales -trabajo activo, pasivo, de baja y alta tensión-, explicando el efecto diferencial de los riesgos psicosociales sobre la salud psicofísica de los trabajadores involucrados (Orellano, 2005).

Ahora bien, cada modelo explicativo acentúa en su análisis, un aspecto particular de la relación entre la situación de trabajo- trabajador, subrayando por un lado los factores o estresores del entorno laboral (*modelo demanda- control; modelo del National Institute for Occupational Safety and Health; modelo estrés- enfermedad; modelo vitamínico de Warr, etcétera*), o por el otro, las características singulares de la persona que lo padece (*modelo de ajuste persona entorno*). Ambas teorizaciones dan lugar a orientaciones de estudio y estrategias de intervención y evaluación diferentes (Schaufeli y Salanova, 2002).

Finalmente, sin desconocer las diferencias existentes entre los *enfoques clásicos* individuales y los estudios colectivos del estrés laboral (Peiró, 2001; Peiró y Zurriaga, 2002), a los fines del presente escrito, describiremos los tres modelos explicativos más referenciados en la bibliografía científica contemporánea; nos referimos a: 1) el *modelo demandas- control*, 2) el *modelo esfuerzo- recompensa* y 3) el *modelo de ajuste persona-entorno*.

- CARACTERÍSTICAS CENTRALES DEL MODELO DEMANDAS- CONTROL O TENSIÓN LABORAL

Surgido a mediados de los años setenta a partir de los aportes de la sociología de la salud mental, la fisiología del estrés, la psicología social y la epidemiología, el *modelo demandas-control* propuesto por Robert Karasek, busca analizar cómo los diversos modos de organización social del trabajo, generan una serie de riesgos o factores psicosociales (estresores), la que acciona constantemente sobre el comportamiento y la salud de los trabajadores; provocan el choque (combinación) entre las demandas psicológicas impuestas por la tarea y el control (margen de toma de decisiones) ejercido por los empleados en dicho contexto organizacional.

Según este modelo interactivo y pluridimensional, cuando *las exigencias psicológicas* o presión del puesto de trabajo (ritmo, rapidez y volumen de trabajo; tensión; concentración; órdenes contradictorias; etcétera), son *excesivamente altas* y el margen de decisión ofertado por la organización del trabajo (*latitud de toma de decisiones*) es *escaso*, el trabajador sufre *reacciones de alta tensión psicológica*, dando lugar a la aparición disruptiva de signos negativos: fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas (crisis asmáticas, enfermedades cardiovasculares, procesos alérgicos, trastornos músculo- esqueléticos, etcétera).

Tal es el caso por ejemplo, de los trabajadores sujetos al ritmo intensivo de máquinas o que desarrollan tareas excesivamente automatizadas: operarios de línea de montaje, cortadores, camareros, telefonistas, colectiveros, etcétera. Esta situación de alta tensión psicológica (*estrés negativo*), demuestra que el trabajador requiere libertad de acción al momento de realizar su tarea formal (prescripta), participando a la vez de los rituales informales (pausas o descansos) que actúan como mecanismos complementarios de la liberación de tensión psicológica.

Las escalas de *latitud o margen de toma de decisiones*, que definen el control y la capacidad del trabajador para utilizar positivamente sus aptitudes, presentan a la vez dos componentes social e institucionalmente determinados: 1) *la autonomía* (o posibilidad de decidir y controlar las tareas propias y del sector) y 2) *el desarrollo de habilidades propias* (grado en que el trabajo permite desplegar y utilizar las capacidades personales).

Desde esta perspectiva, el control decisorio permitido por la organización laboral y manejado por el trabajador (*el cómo se trabaja*), resultará esencial al momento de explicar el desarrollo negativo o positivo de los niveles de tensión psicológica, neutralizando o amortiguando las demandas del trabajo.

Así por ejemplo, el estrés negativo (distrés) vivenciado en una situación de trabajo, no depende tanto del grado de demandas exigido por el puesto, sino de contar con la suficiente capacidad de control para resolverlas; tal como ocurre en el caso de los directivos de empresa, en profesionales o periodistas, donde a la vez que sufren elevadas exigencias (volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible), gozan de altos niveles de autoridad y libertad (autonomía y desarrollo de habilidades).

Precisamente una organización donde los puestos de trabajo muestren simultáneamente el desarrollo de *elevados niveles de demanda psicológica* (sin ser abrumadora) y de *control sobre la tarea*, generará entre sus trabajadores un importante proceso de crecimiento, aprendizaje y motivación personal; denominado *trabajo activo*. Éste se caracteriza por *niveles psicológicos de tensión moderados* (estrés positivo), permitiendo canalizar positivamente a partir de la acción directa y la solución apropiada de problemas ('retos o desafíos personales'), una parte sustancial de la energía provocada por los estresores del trabajo.

Es útil recordar que la dimensión *control en el trabajo* está estrechamente asociada a la clase social de origen y al género del empleado, siendo los trabajadores que realizan tareas de ejecución (en oposición a las tareas de diseño y planificación) y en particular las mujeres (de igual clase social, ocupación y categoría que los hombres) los/ las que presentan los niveles de control más bajos.

Cuando en cambio, la situación laboral combina *escasa exigencia psicológica y reducido control*, se habla de *entornos de trabajo* muy poco motivadores o *pasivos*, que terminan generando entre los trabajadores un *aprendizaje negativo*; con la pérdida progresiva de las habilidades adquiridas y la consecuente falta de motivación en el trabajo. Por ejemplo, trabajadores administrativos, personal de vigilancia, portería, etcétera. Finalmente en las profesiones de *baja tensión psicológica*, el ritmo de trabajo está marcado por el mismo trabajador (*alto grado de control*), tal como ocurre en el caso de los vendedores y trabajadores por cuenta propia: electricistas, plomeros, etcétera.

En síntesis, a partir del distingo de cuatro situaciones psicosociales específicas, el modelo demanda- control logra predecir en términos organizacionales, dos mecanismos psicológicos independientes: a) el aprendizaje (activo- pasivo), proponiendo una organización del trabajo centrada en la capacidad (control) y participación de los trabajadores, y b) la tensión psicológica (alta y baja), como predictor del riesgo de enfermedad por estrés; demuestra que las características organizacionales del trabajo (al igual que los riesgos físicos), producen enfermedades y lesiones. Así por ejemplo, una proporción importante de los trabajadores situados en el cuadrante de alta tensión perciben a su salud como altamente deficitaria, responsabilizando a su actividad laboral de dicho resultado; en tanto que los trabajadores pertenecientes al cuadrante de aprendizaje activo, afirman padecer problemas de salud en porcentajes significativamente inferiores a los primeros (Martínez, 2003).

A mediados de los años ochenta, el modelo demanda- control se vio enriquecido por Johnson y Hall con la introducción de una tercera dimensión: el *apoyo social en el trabajo*, siendo su principal función la de amortiguar (moderar) los efectos de la tensión psicológica (estrés) en la salud del trabajador. Esta nueva dimensión protectora, ligada al clima social laboral sostenido por los trabajadores entre sí y con sus superiores, presenta dos componentes centrales: 1) *las relaciones emocionales generadas en el trabajo* (redes sociales y sentimiento de grupo) y 2) *el aspecto funcional o instrumental del apoyo* (prestación y recepción de ayuda suficiente, en el momento indicado). En esta nueva formulación explicativa, los puestos de trabajo con *altas exigencias psicológicas, poco control* decisivo y *bajo nivel de apoyo social*, representan un *mayor riesgo para la salud* (en términos de enfermedad y muerte) de los trabajadores.

Por último, el *modelo demandas- control- apoyo social*, empíricamente confirmado en los años setenta a partir de investigaciones con trabajadores suecos y norteamericanos, fue utilizado desde entonces en forma creciente y continua tanto en el desarrollo de encuestas sobre condiciones de trabajo (Karasek, 1996; Dhondt, 1997; Merllié y Paoli, 2000; Moncada, Llorens y Kristensen; 2002), como en estudios epidemiológicos (Theorell y Jonhson, 2001; Croon et al., 2002; Rugulies y Krause, 2005); se constituye en referente explicativo de investigaciones en Europa (Kivimaki et al., 2002; Chandola, Brunner y Marmot, 2006), en los Estados Unidos (Mesler y Capobianco, 2001), en el Japón (Babazono et al. 2005), en China (Lee et al., 2005), en México (Cedillo, 2005; Duarte Tagles e Infante Rivard, 2005), etcétera.

El instrumento de evaluación mayormente utilizado es el Cuestionario del Contenido del Trabajo (Job Content Questionnaire, JCQ) elaborado por Robert Karasek y su equipo, o alguno de sus derivados (por ejemplo, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague; el Ista 21, etcétera); identifica factores de riesgo psicosocial en relación con diversos indicadores de salud, dando información para el diseño y aplicación de planes de intervención preventivos (Martínez, 2004).

- EL MODELO ESFUERZO- RECOMPENSA.

El modelo de desequilibrio *esfuerzo recompensa* formulado por Johannes Siegrist, analiza el estrés laboral y sus efectos sobre la salud, en función del manejo o la capacidad de control que tienen los trabajadores sobre su futuro laboral (*recompensas a largo plazo*). Esta formulación define como experiencias estresantes, aquellas que amenazan el sostenimiento y la continuidad de los roles sociales considerados esenciales; por ejemplo el empleo (Siegrist, 2005). De este modo, la *inseguridad contractual en el puesto de trabajo* o el *bajo control sobre las compensaciones a futuro* que padece un trabajador respecto a su empleo (debido a la amenaza de despido, la desocupación, la precarización laboral o la falta de desarrollo profesional en el lugar de trabajo), se constituyen en potenciales factores generadores de *tensión psicológica*; pueden manifestarse en forma *combinada* junto con *altos niveles de demanda psicológica*, originando niveles de alta tensión (*distrés*) y por ende de *mayor riesgo para la salud* de los trabajadores (Escriba Aguir y Bernabé Muñoz, 2002). El modelo describe tres factores que actúan en la determinación de las recompensas a largo plazo: 1) *la estima* (incluye el respeto, el reconocimiento de los compañeros y superiores; el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo); 2) *el control de estatus* (referido a la estabilidad en el empleo, las perspectivas de ascenso y la ausencia de cambios inesperados en el trabajo); 3) *el salario* (paga adecuada en función de las exigencias del trabajo).

Por último, la interacción entre esfuerzo y recompensas se ve influenciado por las estrategias personales de afrontamiento (*coping*) desplegadas por el trabajador frente a las situaciones estresantes, presentando efectos divergentes según el tipo de estrategia empleada: a) *el vigor* (esfuerzo activo con altas probabilidades de producir un efecto positivo); b) *la inmersión* (afrontamiento con sentimientos de signo negativo que aumentan la vulnerabilidad individual frente a la alta tensión).

- EL MODELO AJUSTE PERSONA- ENTORNO.

Incluido dentro de las teorías del estrés basadas en la personalidad del individuo, el *enfoque de ajuste persona- entorno (P- E)* se centra en la visión individual (percepción subjetiva) del empleado, al estudiar el equilibrio existente entre los atributos personales del trabajador y las características del puesto de trabajo, partiendo de la hipótesis que las características personales y el entorno laboral determinan en forma conjunta el bienestar psicofísico y el rendimiento del trabajador (Caplan, 2001).

Al igual que otros enfoques enrolados en el modelo psicológico cognitivo (*enfoque de afrontamiento cognitivo* de Lazarus y Folkman; *teoría de auto eficacia- motivación* de Bandura, *teoría de locus de control* de Rotter, etcétera), el principio básico del *ajuste persona entorno* es que los procesos individuales (*personales*) de percepción e

interpretación de la realidad del entorno laboral (*información*) determinan los estados psicológicos del trabajador; surge *sobrecarga o estrés laboral* cuando el volumen de información a procesar y decodificar es demasiado grande para la capacidad cognitiva del trabajador.

Entre las características *personales* del *modelo ajuste P- E* se detallan tanto las necesidades como las capacidades del trabajador. En el caso del *entorno* se consideran a la vez, las exigencias impuestas al trabajador por el puesto de trabajo y las oportunidades ofrecidas por el mismo puesto para el desarrollo y la satisfacción de las necesidades personales del empleado.

De este modo, el estudio del ‘ajuste- desajuste’ de la relación *persona- entorno* podrá analizarse desde: 1) las *necesidades del trabajador*, observando en qué nivel el empleado puede utilizar sus aptitudes y capacidades en función de lo ofrecido por el entorno de trabajo (*ajuste necesidades- oferta*); 2) las *exigencias del entorno de trabajo*, delineando en qué grado las características y destrezas del trabajador responden a las exigencias del puesto de trabajo (*ajuste exigencias- capacidades*), pudiéndose superponer ambos *ajustes* en una misma situación. Por ejemplo: en un puesto específico la sobrecarga de trabajo no responde a las exigencias del trabajador, el que a su vez deja de satisfacer otras *necesidades* o demandas de su entorno.

Asimismo, se distinguen un *ajuste subjetivo* (As) en relación con las percepciones que el trabajador tiene de *P* y *E*, y un *ajuste objetivo* (Ao) referido a las evaluaciones que en teoría no presentan sesgo subjetivo u error. En términos dinámicos, el ajuste objetivo influye sobre el subjetivo y éste sobre el bienestar del trabajador, en el que se generan una serie combinada de *tensiones* (respuestas *emocionales, fisiológicas, cognitivas y comportamentales*) que terminan accionando como factores de riesgo en el surgimiento de ulteriores enfermedades.

Finalmente, el concepto de *afrontamiento (coping)* se refiere a las respuestas y procesos desarrollados por el trabajador y por la organización para mejorar el ajuste objetivo; por ejemplo modificando las tareas, exigencias y los recursos objetivos de un puesto de trabajo (Caplan, 2001).

## **OBJETIVOS Y ABORDAJE METODOLÓGICO DEL ESTUDIO**

### **FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.**

Las empresas recuperadas bajo control obrero y las empresas no autogestionadas por sus trabajadores presentan características o riesgos psicosociales diferentes; estas diferencias están asociadas con la menor incidencia de estrés laboral en las empresas autogestionadas bajo control obrero en relación con las empresas no autogestionadas por sus trabajadores.

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

Determinar la frecuencia e intensidad de los factores psicosociales del trabajo y su influencia sobre el estrés laboral, en empresas recuperadas autogestionadas bajo control obrero y en empresas no autogestionadas por sus trabajadores.

Asimismo, los *Objetivos específicos* propuestos son:

- Determinar la frecuencia e intensidad de cada uno de los factores de riesgo psicosociales del trabajo, en empresas recuperadas autogestionadas bajo control obrero y en empresas no autogestionadas por sus trabajadores.

- Determinar la frecuencia del estrés laboral en los trabajadores de empresas recuperadas autogestionadas bajo control obrero y en los trabajadores pertenecientes a empresas no autogestionadas.

#### **DISEÑO.**

El estudio propuesto corresponde a un diseño exploratorio- descriptivo, de carácter predominantemente cuantitativo, de alcance seccional (transversal) y de finalidad aplicada. Se trata de un estudio epidemiológico ocupacional en el cual se compara la frecuencia e intensidad de factores psicosociales del trabajo y su relación con el estrés laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa recuperada autogestionada bajo control obrero y en un grupo de trabajadores de similar rama productiva, pertenecientes a otra empresa no autogestionada.

#### **UNIVERSO Y MUESTRA DE ESTUDIO.**

El *universo* del presente estudio está conformado por los trabajadores pertenecientes a las unidades productivas autogestionadas (fábricas y empresas recuperadas) en Argentina a la fecha actual y trabajadores de características ocupacionales similares, pertenecientes a unidades productivas no autogestionadas.

Partiendo de la definición general de *empresa* (Andersen, 1999)<sup>2</sup>, se distinguen y conceptualizan dos *tipos de empresas*:

##### *1. Empresas No Autogestionadas por sus trabajadores (ENA):*

Surgidas en el marco de la sociedad capitalista, se caracterizan en que el poder de decisión y control de las unidades productivas los ejercen los propietarios de los medios de producción a través del directorio. Éste define la política empresarial con el asesoramiento de los administradores ejecutivos quienes tienen a cargo la planificación profesional y la administración *innovativa* de la organización y los procesos de producción. Los operarios directamente vinculados al proceso productivo, quedan incluidos como factores de producción *elemental* junto a los instrumentos y los objetos de producción; su control se restringe a la ejecución técnica del trabajo prescripto. La definición de *ENA* comprende tanto a las empresas de capital privado -titularidad de personas físicas o jurídicas que buscan el beneficio o la maximización de utilidades-, como a las empresas públicas de propiedad y gestión estatal (Andersen, 1999).

##### *2. Empresa Recuperada Autogestionada bajo control obrero (ERA):*

Aparece como proyecto de reorganización de la empresa sobre bases diferentes a las típicas de la propiedad capitalista. Se caracterizan por la directa intervención y decisión de los trabajadores en el funcionamiento y organización de la unidad productiva. El método de la democracia directa y resolutoria determina la nueva estructuración de la institución del trabajo como *trabajo asociado*, integrando horizontalmente una red de relaciones de control y decisión en la planificación y gestión de la producción (asamblea de base, delegados por sector, reunión de coordinadores de la producción, etcétera); definen los objetivos comunes y los medios para alcanzarlos. La definición de *ERA* bajo control obrero, abarca al conjunto de fábricas y empresas ocupadas y recuperadas por sus trabajadores en Argentina desde mediados de los años noventa (Magnani, 2003; Fajn, 2003).

Ahora bien, de acuerdo a las características y extensión del universo de estudio, se decidió tomar como *muestra* a un grupo de trabajadores pertenecientes a la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA) que participan actualmente del proceso

de autogestión y un número similar de trabajadores de otra empresa metalúrgica no autogestionada (ENA).

La elección de la cooperativa de trabajo IMPA como *unidad de estudio* estuvo determinada esencialmente por las siguientes consideraciones: 1) Está dotada de una plantilla de aproximadamente 134 trabajadores, es una de las fábricas metalúrgicas autogestionadas por sus trabajadores más importante de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Argentina; 2) Como experiencia de autogestión obrera se inscribe dentro de la primera ola de recuperación de fábricas en Argentina (años 1997- 1998); 3) Cuenta con el apoyo de la comunidad, guardando estrecha relación con las fuerzas vivas de la ciudad: asociaciones vecinales, comedores populares, sindicatos, universidades, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y 4) Recibe el reconocimiento y la solidaridad de trabajadores, intelectuales y artistas de Argentina, habiéndose constituido en organización fundadora del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas.

Dichas características hacen de esta cooperativa de trabajo un caso paradigmático del conjunto de experiencias de autogestión bajo control obrero existentes hasta la fecha en la ciudad de Buenos Aires, Argentina (GCBA, 2004; Lavaca, 2004).

Respecto a la *unidad de estudio* de comparación, la selección quedó supeditada exclusivamente al criterio de accesibilidad, debido a las dificultades que entraña el tomar como ámbito de investigación un escenario privado. No obstante, se consideró la presencia de características diferenciales en la organización del trabajo, que la definen como *empresa tradicional no autogestionada por sus trabajadores* (ENA).

En este sentido, la colaboración y el apoyo de los directivos de la seccional Quilmes del sindicato de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), posibilitaron el acceso a una importante empresa del sector metalúrgico, ubicada en la provincia de Buenos Aires y dedicada a la producción de chapas de acero (electrocincadas, prepintadas y revestidas con películas de PCV); comercializadas para satisfacer las necesidades de la industria automotriz, la producción de artículos para el hogar y la construcción. Si bien se contó con el permiso de las autoridades de la empresa privada para el desarrollo del estudio, el nombre de la firma y otros detalles, se obvian para conservar el anonimato y garantizar la confidencialidad; condiciones necesarias para la realización de la investigación.

La muestra se definió a partir de una técnica no probabilística (accidental). De la plantilla total de trabajadores pertenecientes a la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA), se consideraron como *casos* a todos los trabajadores de sexo masculino, con categoría de operarios (en sus distintas variantes: simple, especializado, oficial, coordinador, etcétera), que estuvieran desarrollando actividades de ejecución-producción al momento del estudio. Quedaron excluidos de la muestra, los operarios ausentes por algún tipo de licencia al momento del relevamiento de la información (vacaciones, enfermedad, etcétera), todas las operarias mujeres, como así también los trabajadores en general que desempeñaban funciones en los departamentos de administración y comercialización; que no estaban directamente vinculados a las actividades de ejecución- producción.

El grupo de comparación, estuvo constituido por un número similar de trabajadores pertenecientes a una empresa metalúrgica no autogestionada (ENA); para su selección se siguieron iguales criterios de inclusión y exclusión que los definidos para los *casos* pertenecientes a la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA).



Si bien el *tamaño de la muestra* quedó supeditado a la voluntad de los trabajadores (operarios) que quisieran participar del estudio en forma anónima, en el caso de la cooperativa de trabajo IMPA, sobre un total de 109 operarios en condiciones de ser encuestados, contestaron el instrumento 102; lo que equivale prácticamente a un censo<sup>3</sup>.

Con respecto al grupo de comparación, sobre una plantilla total de aproximadamente 330 operarios, se permitió el acceso a 107 casos; estos constituyeron la muestra de comparación sobre los que se replicó el instrumento de medición utilizado en la cooperativa de trabajo IMPA<sup>4</sup>.

El *instrumento de relevamiento*, suministrado a los operarios de la empresa autogestionada (ERA) y a los pertenecientes a la empresa no autogestionada por sus trabajadores (ENA), fue una *Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Estado de Salud de los Trabajadores* específicamente diseñada para el presente estudio; confeccionada a partir de el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo “método istas21” (Moncada; LLorens y Kristensen, 2004), y el Inventario de estrés ocupacional *OSI* (Osipow y Spokane, 2000).

El *instrumento de recolección* de información, debidamente probado y revisado en terreno (en trabajadores de la empresa seleccionada), es una encuesta estructurada con predominio de preguntas cerradas policotómicas ordinales, que arroja información acerca de las características sociodemográficas, condiciones de empleo, los riesgos psicosociales de la unidad productiva y los daños y efectos en la salud de los trabajadores. Esta Encuesta, de carácter individual, confidencial, voluntaria y autoadministrada, fue contestada por la totalidad de los trabajadores en su domicilio y/ o en la fábrica (a criterio personal), pudiendo recibir en el momento de la devolución, asistencia del investigador a cargo de la implementación y recepción del instrumento cumplimentado.

Es útil remarcar que, previo al *trabajo de campo* propiamente dicho, en ambas empresas, se requirió de un período de negociación con las autoridades y representantes sindicales, a los efectos de lograr el acceso a las unidades de estudio. Asimismo, durante la *fase exploratoria*, se efectuaron entrevistas previas con informantes claves; en el caso de la cooperativa de trabajo, con miembros del consejo de administración y operarios de planta, asistiéndose además a las reuniones semanales de *coordinadores de sector*. Se utilizó la técnica de observación participante, registrándose la información en cuaderno de notas. La información recabada sirvió como para el diseño final del formulario correspondiente. En la empresa privada, se efectuaron reuniones con representantes del *sindicato* de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), seccional Quilmes, y con miembros de la *comisión interna (delegados)* de la planta; se realizaron además encuentros y comunicaciones telefónicas con responsables de las áreas de recursos humanos y seguridad e higiene de la empresa. Por último, durante la *fase cuantitativa*, se llevó a cabo un pre- test del instrumento, cuyo resultado no produjo modificaciones en el formulario definitivo. A posteriori, se administró la encuesta entregándose en mano en las unidades de estudio (IMPA y ENA); los formularios cumplimentados fueron devueltos al investigador por los mismos encuestados en los tiempos acordados.

En la cooperativa de trabajo IMPA, el trabajo de campo se llevó a cabo entre febrero y mayo de 2006; en la empresa tradicional no autogestionada por sus trabajadores (ENA) entre julio y noviembre del mismo año.

Finalmente, en lo que respecta al *procesamiento y análisis de datos*, se diseñó una *base de datos* acorde al instrumento arriba señalado (hoja de cálculo Excel), registrándose la información suministrada por las encuestas administradas. Se realizaron *análisis univariados* (distribución de frecuencia, promedios, etcétera) y *bivariados*, analizándose las variables

relevantes de la investigación en función de la variable edad; se efectuó el examen *comparativo* de los resultados obtenidos en ambas unidades de estudio.

## **DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO**

A continuación se expone sintéticamente la conceptualización y los criterios de operacionalización de las variables en estudio:

### *- LOS FACTORES DE RIESGO DE NATURALEZA PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.*

Son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan tanto el desarrollo del trabajo como la salud sea física, psíquica o social del trabajador. En este estudio se incluyen: 1) las exigencias o demandas psicológicas del trabajo; 2) el grado de control del trabajador sobre el contenido de la tarea; 3) el apoyo social en el trabajo, 4) la presencia- ausencia de reconocimiento y compensaciones en el empleo y 5) el nivel de comunicación en la empresa. Las variables complejas (sintetizadas en un índice; aplicándose una escala ordinal con categorías Alto, Medio y Bajo), fueron descompuestas en sus diferentes dimensiones; medidas a partir de una serie indicadores con sus correspondientes categorías (OIT/OMS, 1984, Levi, 2002; Moncada; Llorens y Kristensen, 2004).

#### *1. El nivel de exigencias o demandas psicológicas del trabajo:*

Son las condiciones impuestas por la organización social del trabajo y la tarea del puesto, que accionan permanentemente sobre el comportamiento y la salud del trabajador. Las *dimensiones* en las cuales se expresó la variable fueron: a) *Exigencias psicológicas cuantitativas* (volumen de trabajo y cantidad de tiempo); b) *Exigencias psicológicas sensoriales* (concentración, atención, precisión, etcétera); c) *Exigencias psicológicas cognitivas* (memorización, toma de decisiones, etcétera); d) *Exigencias psicológicas emocionales* (sentimientos o emociones del trabajador) y e) *Exigencias psicológicas de esconder emociones* (reacciones negativas del trabajador).

#### *2. El nivel de control sobre el trabajo:*

Expresa el margen de toma de decisiones (autonomía o control), ejercido por los trabajadores en un contexto organizacional determinado; a mayor nivel de control ofertado por la organización del trabajo y ejecutado por el trabajador, menor es el nivel de tensión o estrés negativo sufrido. Sus dimensiones fueron: a) *Influencia* (autonomía y margen decisorio del trabajador); b) *Control sobre los tiempos de trabajo*; c) *Posibilidades de desarrollo personal en el trabajo* (crecimiento personal); d) *Sentido del trabajo* (valor expresivo del trabajo) y e) *Grado de integración en la empresa* (involucramiento con el lugar de trabajo).

#### *3. El Nivel de Relaciones Interpersonales o apoyo social en la empresa:*

Se relaciona con el clima organizacional laboral sostenido por los trabajadores entre sí y con sus superiores; protege frente a los efectos disruptivos de la tensión o estrés negativo en la salud del trabajador. Para su operacionalización, la variable compleja fue descompuesta en ocho *dimensiones*: *Previsibilidad en el trabajo* (manejo de información y herramientas); *Claridad de rol* (explicitación clara del papel laboral); *Conflicto de rol* (conflictos ético-profesionales generados por el empleo); *Apoyo social* (apoyo funcional recibido en el trabajo); *Refuerzo* (apoyo instrumental); *Posibilidades de relación social* (grado de contacto y comunicación); *Sentimiento de grupo* (calidad emocional de los vínculos) y *Calidad de liderazgo* (desempeño de los superiores).

#### 4. *El nivel de compensaciones del trabajo (recompensas):*

Incluye tanto el reconocimiento y el apoyo de los compañeros y superiores, como las remuneraciones y la estabilidad en el empleo (recompensas a largo plazo). Las *dimensiones* en las cuales se expresó la variable fueron: a) *Inseguridad en el trabajo* (situaciones de precariedad e inestabilidad laboral) y b) *Estima y recompensas* (reconocimiento emocional-material).

#### 5. *El nivel de comunicación en el trabajo:*

Define el grado de contactos sociales e interacción comunicacional (de contenidos técnico-instrumentales y emocionales) existente entre los trabajadores y sus superiores, en los distintos niveles de la organización; guarda efectos moduladores sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. La variable fue descompuesta en dos *dimensiones*: a) *Comunicación entre pares en el trabajo* y b) *Comunicación con superiores en el trabajo*.

#### - VARIABLES DE SALUD- ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

Como manifestaciones de la relación entre los factores psicosociales del trabajo y la persona del trabajador, se examinan tres variables de respuesta: los niveles de *estrés*, *salud autopercebida* y *satisfacción en el trabajo*; efectos del desajuste en dicha relación. Para su operacionalización las variables complejas fueron descompuestas en sus diferentes dimensiones; medidas a partir de una serie de indicadores con sus correspondientes categorías; se confeccionó un índice, aplicándose una escala ordinal cuyas categorías son: Alto, Medio y Bajo.

##### 1. *El nivel de estrés:*

El estrés laboral (conjunto de procesos psicológicos emocionales, cognitivos, fisiológicos y conductuales), se experimenta cuando las demandas del entorno de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente y controlarlas; puede ser precursor de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, trastornos de la salud mental, etcétera. Para su *operacionalización*, la variable compleja fue descompuesta en tres *dimensiones*: a) *Síntomas conductuales de estrés* (reacciones y trastornos del comportamiento); b) *Síntomas somáticos de estrés* (trastornos psicósomáticos o físicos); y c) *Síntomas cognitivos de estrés* (trastornos de memoria, pensamiento, etcétera).

##### 2. *El nivel de salud autopercebida:*

Resultado de procesos histórico- sociales, que definen a nivel singular y colectivo nexos biopsíquicos específicos y determinan particulares procesos adaptativos de desgaste y reproducción; se considera la percepción del estado de salud como indicador fiable de los procesos de morbi- mortalidad. La variable fue desagregada en tres *dimensiones*: a) *Salud general* (percepción del estado de salud y bienestar general); b) *Salud mental* (estado psicosocial); y c) *Vitalidad* (síntomas de cansancio, agotamiento, etcétera).

##### 3. *El nivel de satisfacción con el trabajo:*

Surge de comparar las expectativas que el trabajador tiene de su tarea y las características reales de la actividad desempeñada; genera un juicio y una actitud satisfactoria o no, respecto a la tarea ejecutada. Para su *operacionalización* la variable compleja fue descompuesta en cuatro dimensiones: a) *Posibilidades futuras* (desarrollo de carrera, inseguridad, incertidumbre); b) *Condiciones laborales* (condiciones y medio ambiente de trabajo); c) *Satisfacción general*; y d) *Uso de capacidades* (utilización de conocimientos técnicos y habilidades).

- OTRAS VARIABLES.

Como parte del proceso de investigación, se decidió incluir la medición y el estudio de otras dos variables complejas (sintetizadas en un índice) con sus respectivas dimensiones:

1. *El nivel de exigencias de trabajo fuera de la empresa:*

Refiere a las ocupaciones y actividades desarrolladas por el trabajador terminado su horario laboral habitual: exigencias domésticas y actividades extra-laborales secundarias (changas, trabajos por cuenta propia, etcétera). Las dos *dimensiones* en que se expresó la variable fueron: a) *Trabajo en el hogar* (familiar y doméstico); y b) *Trabajo fuera de la empresa* (trabajo productivo extra).

2. *El nivel de recursos personales de afrontamiento:*

Representa un conjunto amplio y cambiante de respuestas cognitivas y reacciones conductuales para enfrentar y manejar situaciones externas y/ o internas, consideradas estresantes por el individuo; actúa como moderador del estrés, influyendo sobre el bienestar y la salud del trabajador. Para su *operacionalización*, la variable compleja fue desagregada en dos *dimensiones*: a) *Recreación en el tiempo libre* (situaciones de recreación y relajación); y b) *Conductas de Auto-cuidado* (actividades personales de alivio del estrés).

## RESULTADOS.

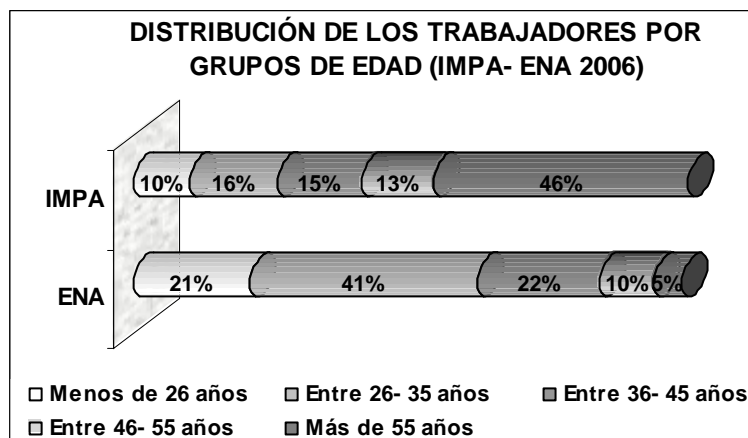
### PERFIL DE LOS TRABAJADORES RELEVADOS EN LA COOP. DE TRABAJO IMPA Y EN ENA.

A continuación se presentan las características generales de las muestras en estudio; en primer lugar las *variables simples* o estructurales (edad, nivel de instrucción, antigüedad en el puesto de trabajo, etcétera) y en segundo lugar la distribución de frecuencia de las principales *variables complejas* medidas en el presente estudio: exigencias psicológicas del trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social en el trabajo, tensión o estrés laboral, etcétera. Las siguientes tablas y gráficos resumen las características de los operarios que cumplen sus actividades laborales en la cooperativa de trabajo Industria Metalúrgica y Plástica Argentina (IMPA) y en la empresa tradicional, no autogestionada por sus trabajadores ENA.

#### - CARACTERÍSTICAS SOCIO- DEMOGRÁFICAS.

En primer lugar, la *composición etaria* de las plantillas pertenecientes a las empresas estudiadas resulta ser significativamente diferente: en la cooperativa de trabajo IMPA el 46% de los operarios encuestados, tiene más de 55 años, siguiendo en importancia el grupo comprendido entre los 26 y 35 años, con un 16% de los casos. En la empresa tradicional (ENA), se invierten los guarismos: el 40% de los trabajadores encuestados tienen entre 26 y 35 años y sólo un 5% de la muestra tiene más de 55 años. Cuando se dicotomiza la variable edad, de los 102 operarios encuestados en IMPA, el 75% tiene más de 35 años, mientras que en la empresa no autogestionada por sus trabajadores, el 63% de los 107 casos que componen la muestra, son jóvenes de hasta 35 años. Dicha diferencia ínter empresas es significativa, presentando un Q. de Yule<sup>5</sup> de -0.66; esto supone que el tipo de empresa incide notoriamente en la variable edad.

**GRÁFICO N° I.**



En lo que respecta a la escolaridad de los participantes del estudio, también las diferencias entre ambas empresas resultan importantes: de los 102 operarios encuestados en la cooperativa de trabajo IMPA, 70 (69%) alcanzaron sólo estudios primarios y 28 (27%) accedieron al nivel secundario; solo un 1% tenía estudios superiores y un 3% no presentaba ningún grado de escolaridad. En el caso de la empresa tradicional ENA, más de la mitad de los 107 operarios encuestados (55%) tenía estudios secundarios (completos o incompletos), llegando a un 12% de trabajadores con estudios superiores. Por lo tanto, con esta variable también, la diferencia ínter empresas es estadísticamente fuerte (Q. de Yule: 0.67).

**TABLA N° I. NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN OPERARIOS PERTENECIENTES A LA COOPERATIVA DE TRABAJO (IMPA) Y A LA EMPRESA NO AUTOGESTIONADA POR SUS TRABAJADORES (ENA). 2006.**

Q3. ¿Cuál fue su nivel de educación más alto al que llegó?	EMPRESAS		TOTAL
	IMPA	ENA	
Hasta la Escuela Primaria.	72%	33%	52%
Más de la Escuela Primaria.	28%	67%	48%
Total general.	100%	100%	100%
Número de casos.	102	107	209

Tanto en la cooperativa de trabajo como en la empresa tradicional, una amplia mayoría de los operarios entrevistados (88% y 93% respectivamente), vive con su familia; **y** se constituyen en la generalidad de los casos, en el principal sostén económico del hogar: el 85% en la cooperativa de trabajo IMPA y el 70% en ENA.

Finalmente y en lo que respecta al tiempo de viaje empleado para llegar a la empresa desde su lugar de residencia, casi ocho de cada diez trabajadores encuestados en la cooperativa de trabajo tarda más de 60 minutos; en la empresa tradicional sólo uno de cada diez operarios está en igual situación. Cuando se dicotomiza la variable *tiempo de traslado*, la diferencia se hace aún más notoria (Q. de Yule: -0.94): el 93% de los encuestados en IMPA tarda más de 39 minutos, mientras que en ENA sólo el 28% de la muestra está en igual situación.

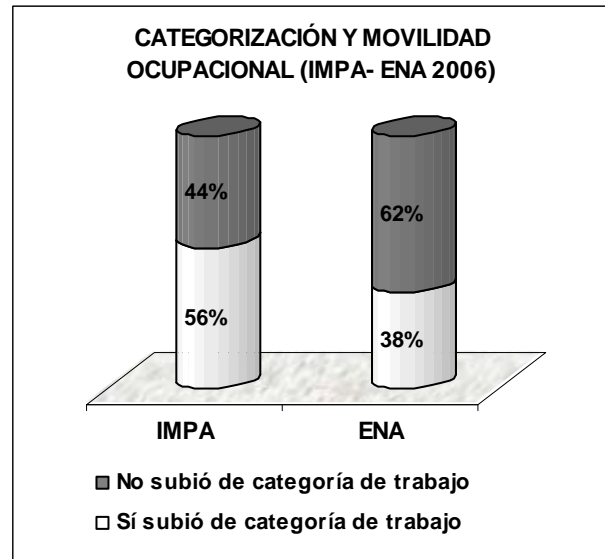
- *CONDICIONES DE EMPLEO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE TRABAJO.*

Al indagar sobre *la antigüedad en la empresa*, en la cooperativa de trabajo sólo un 23% de los operarios encuestados tenía al momento del estudio, una antigüedad inferior a los cinco años. De este modo, la gran mayoría de la plantilla (77%) participó de las diferentes fases o períodos por los que transitó la empresa a lo largo de su historia organizacional (empresa tradicional privada, transición hacia la cooperativa de trabajo, etcétera). En cambio, en la empresa tradicional no autogestionada por sus trabajadores, más de la mitad de los trabajadores encuestados (65%) tenía una antigüedad en la empresa de entre uno y cinco años, decreciendo el número de trabajadores a medida que aumentan los años de antigüedad; no existen en la muestra de ENA trabajadores con más de 20 años en la empresa. Este dato es importante, puesto que comparativamente en IMPA, casi seis de cada diez trabajadores (59%) tienen una antigüedad de más de 20 años en la empresa. Dicha diferencia es significativa; Q. de Yule: -0.73 (*Gráfico N° II*).

Tanto en la cooperativa de trabajo IMPA como en la empresa tradicional analizada, predominan los trabajadores con categoría ocupacional de operarios especializados: 72% y 85% respectivamente. En el caso de IMPA, la categorización ocupacional adquirida (y la consecuente formación técnica recibida), aparece directamente ligada a la antigüedad en la cooperativa: en un 56% de los casos, los operarios subieron de categoría en el transcurso de su vida laboral en la empresa; mientras que en la empresa no autogestionada (ENA) la amplia mayoría de los operarios (62%) se mantiene en el mismo rango ocupacional con el que entró a la empresa (*Gráfico N° III*).

**GRÁFICO N° II.**

**GRÁFICO N° III.**



Ahora bien, al preguntársele acerca del *tipo de relación laboral con la empresa*, el 85% de la muestra de IMPA contestó que pertenecía a la planta permanente de la cooperativa, un 3% se definió como trabajador autónomo, económicamente dependiente de la empresa y el 12% restante dijo estar trabajando informalmente sin contrato, *en negro*. Esta última definición se da mayoritariamente entre los jóvenes trabajadores<sup>6</sup>. En cambio, en el caso de la empresa tradicional no autogestionada, el porcentaje de trabajadores encuestados que dice pertenecer a la planta permanente se reduce al 69%; un 23% de la muestra son trabajadores contratados y un 7% trabajadores autónomos dependientes de la empresa. En ENA no existen trabajadores sin contrato o *en negro*; en IMPA en cambio no hay contratación o tercerización de mano de obra (*Gráfico N° IV*).

Al momento del estudio, casi ocho de cada diez operarios encuestados en la cooperativa IMPA (76%) cumplía su trabajo durante turnos fijos, de mañana y el 2% por la tarde. Un 12% tenía su horario laboral en jornada partida (mañana y tarde) y el 10% restante cumplía turnos rotativos, los que en ningún caso incluían el turno noche. En cambio, en ENA, sólo un 17% de trabajadores cubre turnos fijos (de mañana o de tarde); un 11% trabaja jornada partida y el 71% cumple turnos rotativos de mañana, tarde y/ o noche, entre los cuales, seis de cada diez efectúa rotativamente sus actividades durante el turno noche. Con lo cual, la diferencia existente entre ambas empresas queda de manifiesto (Q. de Yule: 0.92).

**TABLA N° II. HORARIO DE TRABAJO EN OPERARIOS PERTENECIENTES A (IMPA) Y A (ENA). 2006.**

Q26. Su horario de trabajo en la empresa es:	EMPRESAS		TOTAL
	IMPA	ENA	
Trabajadores con horario fijo	90%	29%	59%
Trabajadores con horarios rotatorios	10%	71%	41%
Total general	100%	100%	100%
Número de casos	102	107	209

En línea con lo anterior, un elevado porcentaje de los operarios encuestados en IMPA (68%) desarrolla sus tareas de lunes a viernes, extendiéndose la semana laboral de lunes a sábado para sólo el 6% de los trabajadores. Asimismo, el 25% afirma trabajar de lunes a viernes, esporádicamente (de acuerdo a las necesidades de producción), también lo hace los fines de semana y los días feriados. Distinta es la situación en la empresa tradicional ENA, donde para el 60% de la muestra la semana laboral se extiende de lunes a sábado y sólo un 5% trabaja de lunes a viernes. Por otro lado, el 35% restante trabaja toda la semana, incluyendo siempre domingos y días feriados (*Gráfico N° V*).

GRÁFICO N° IV.

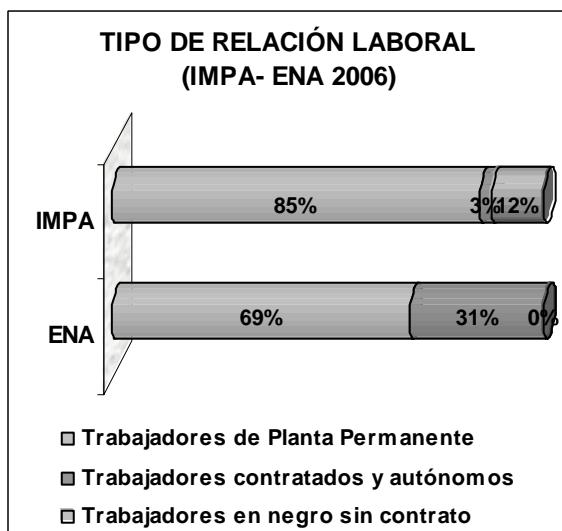
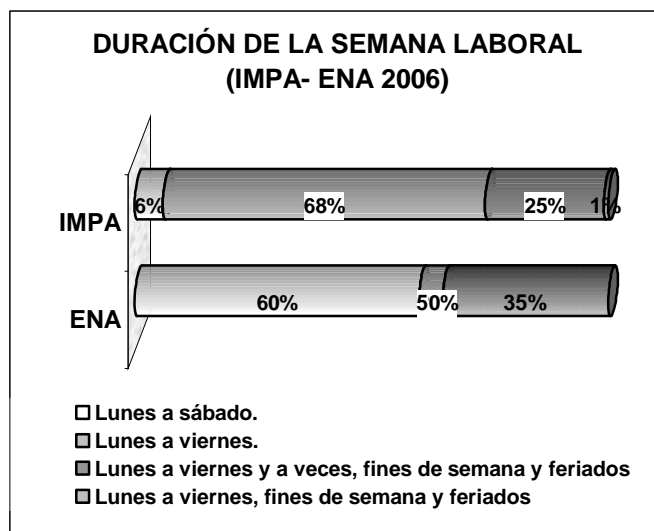


GRÁFICO N° V.



El 23% de los operarios encuestados en IMPA no sufre cambios horarios de trabajo; dicho porcentaje asciende al 49% en el caso de la empresa tradicional ENA. Así los cambios horarios *inesperados* parecen ser más frecuentes en la cooperativa de trabajo que en la empresa tradicional capitalista. Un 61% de los trabajadores encuestados en IMPA dice sufrir modificaciones de horario de un día para el otro o en el mismo día, y el 17% restante es anunciado con dos o más días de anticipación. Esta situación podría estar asociada a los



cambios en la demanda de producción que vive actualmente la cooperativa, atada a las exigencias de un mercado pequeño y fluctuante. Comparativamente en la empresa tradicional ENA, la situación es menos cambiante, pudiéndose programar los cambios con antelación: el 32% de la muestra dice ser comunicado del cambio horario 24 horas antes o en el mismo día y el 20% extiende el tiempo de notificación a dos días o más.

Mientras la mayoría de los operarios encuestados en IMPA (90%) cumplían al momento del relevamiento con una carga horaria de hasta 45 horas semanales y sólo un 10% se ubicaba por encima de dicho nivel; en la empresa tradicional los guarismos se invierten: el 78% de la muestra trabajó más de 45 horas la semana previa a la encuesta; Q. de Yule: 0.94 (Gráfico N° VI).

GRÁFICO N° VI.

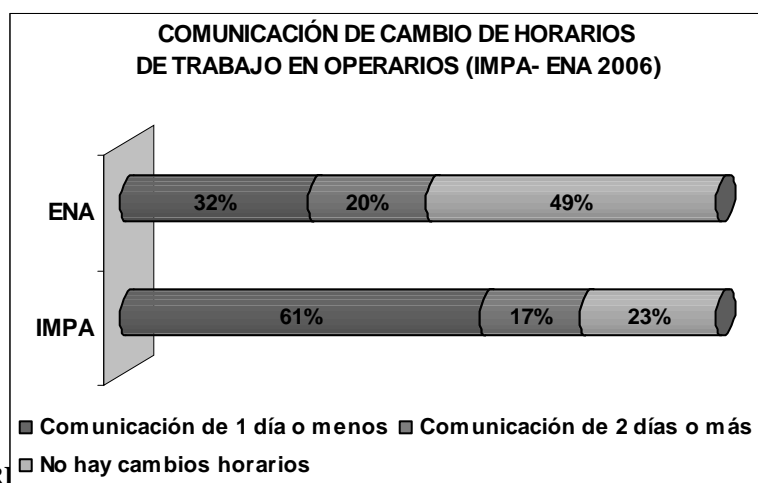


TABLA N° III. HORARIO DE TRABAJO EN OPERARIOS DE LA COOPERATIVA (IMPA) Y LA EMPRESA TRADICIONAL (ENA), 2006.

Q32. Indique cuantas horas trabajó la semana pasada para la empresa.	EMPRESAS		TOTAL
	IMPA	ENA	
Hasta 45 horas semanales de trabajo	90%	22%	56%
Más de 45 horas semanales de trabajo	10%	78%	44%
Total general	100%	100%	100%
Número de casos	102	107	209

En lo que hace al *desarrollo de horas extras de trabajo*, las diferencias ínter empresas también son importantes: en el caso de la cooperativa de trabajo, más de la mitad de los trabajadores encuestados (53%) dice no realizarlas habitualmente; de aquellos que sí las hacen (48 de los 102 operarios), un amplio porcentaje (85.4%) desarrolla entre 1 y 14 horas extras a la semana. En la empresa tradicional capitalista ENA el 57% de la muestra sí realiza habitualmente horas extras: un 36% entre 1 y 14 horas a la semana y un 21%, 15 o más horas semanales.

En relación con el *tipo de pago* o retiro semanal y/ o mensual, para la mayoría de los operarios de ambas unidades de estudio el monto es fijo: el 98% de la muestra en IMPA y el 82% en ENA; en este segundo caso el 18% restante recibe un sueldo variable.

Durante el último año, más de la mitad de la población de operarios de la cooperativa en estudio (54%), no utilizó días de *licencia por enfermedad*; del 46% restante que sí solicitó licencia durante el período de referencia, casi por partes iguales se divide entre aquellos operarios que tomaron hasta 10 días y los que requirieron más de 10 días (51% y 49%

respectivamente). Inversamente, en la empresa tradicional ENA, el 61% de los trabajadores encuestados necesitó tomar licencia por enfermedad durante los últimos doce meses; de los cuales un 47% tomó licencia hasta diez días y el 14% restante un tiempo más prolongado (Q. de Yule: 0.29).

Respecto a los *accidentes laborales* sufridos por los trabajadores durante el último año, se observan diferencias ínter empresas: mientras el 81% de la muestra en IMPA afirma no haber padecido ningún tipo de accidente laboral, y el 19% restante sí; en ENA el porcentaje de accidentados durante los últimos doce meses se reduce al 13%, elevándose al 87% aquellos que no sufrieron ningún tipo de percances. (Q. de Yule: -0.21).

Las diferencias ínter empresas encontradas en lo referido a las licencias por enfermedad y a los accidentes laborales ocurridos durante los últimos doce meses, podrían estar asociados a las características psicosociales y organizacionales específicas de cada unidad productiva: por un lado la intensidad y el ritmo de trabajo (extensión de la jornada y la semana laboral, desarrollo de horas extras, etcétera) hace que el pedido de licencias sea mayor en ENA; las precarias condiciones y medio ambiente de trabajo, posibilitan que el porcentaje de accidentes sea algo mayor en la cooperativa de trabajo IMPA.

**TABLA N° IV. LICENCIA POR ENFERMEDAD EN EL ÚLTIMO AÑO EN OPERARIOS PERTENECIENTES A (IMPA) Y A (ENA). 2006.**

Q32. En los últimos 12 meses ¿cuántos días estuvo sin trabajar por enfermedad?	EMPRESAS		TOTAL
	IMPA	ENA	
Tomaron hasta 10 días de Licencia por enfermedad	24%	47%	35%
Tomaron más de 10 días de Licencia por enfermedad	22%	14%	18%
<b>No tomaron Licencia por enfermedad</b>	54%	39%	46%
Total general	100%	100%	100%
Número de casos	102	107	209

**TABLA N° V. ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO EN OPERARIOS PERTENECIENTES A (IMPA) Y A (ENA). 2006.**

Q40. En los últimos 12 meses, ¿sufrió algún tipo de Accidente de trabajo (golpes, cortes, quemaduras, caídas, intoxicaciones, etc.)?	EMPRESAS		TOTAL
	IMPA	ENA	
NO	81%	87%	84%
<b>SI</b>	19%	13%	16%
Total general	100%	100%	100%
Número de casos	102	109	209

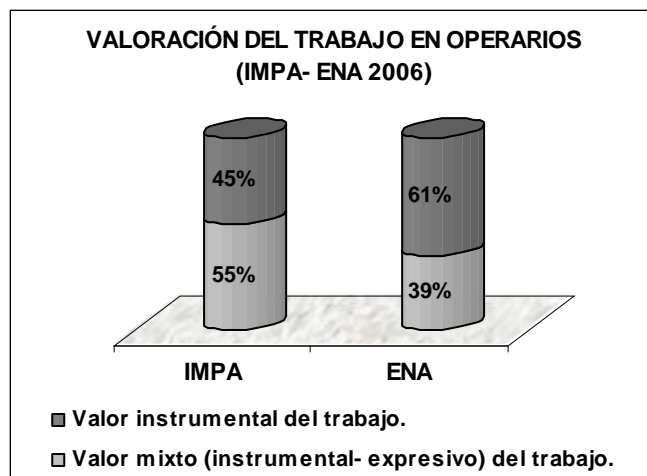
Finalmente, en referencia a la centralidad e importancia del trabajo en tanto institución social para la persona, tanto en IMPA como en ENA más de la mitad de los operarios encuestados (61% y 59% respectivamente) contestó que seguiría trabajando en su actual lugar de trabajo, aún en el caso de recibir una paga inferior a una ayuda estatal (por ejemplo, Plan Jefes de Hogar, Seguro de Desempleo); mientras que un 23% en IMPA y un 19% en ENA optarían por trabajar en negro y cobrar al mismo tiempo la ayuda estatal. Significativamente, en el caso de la cooperativa ningún trabajador incluido en el estudio, afirmó que optaría por dejar de trabajar y cobrar la ayuda estatal (0%); en cambio en la empresa tradicional ENA dicho porcentaje asciende al 6% de la muestra.

En igual sentido, al momento de evaluar el valor instrumental y/ o expresivo asignado al trabajo, se observa que en IMPA el 45% de los encuestados piensa que su trabajo es esencialmente el principal medio de subsistencia; el 55% restante considera que el trabajo es a la vez, el principal medio ‘para ganarse la vida’ pero ‘haciendo algo que le gusta y considera útil’ (como medio de realización personal). En la empresa tradicional no autogestionada por sus trabajadores, se invierten los porcentajes: el 61% de la muestra privilegia el valor instrumental del empleo y el 39% contempla ambos componentes instrumental y expresivo; Q. de Yule:  $-0.31$ . (Gráfico N° VI).

**TABLA N° VI. CENTRALIDAD DEL TRABAJO EN OPERARIOS PERTENECIENTES A (IMPA) Y A (ENA) 2006.**

Q38. Si a paga que usted gana hoy trabajando en la empresa fué menor que una ayuda estatal (por ejemplo, Plan Jefes de Hogar; Seguro de Desempleo, etc.), ¿qué elegiría?	EMPRESAS		
	IMPA	ENA	TOTAL
Seguir trabajando en la empresa como hasta ahora	61%	59%	60%
Trabajar (por ejemplo en negro o changas) y cobrar la ayuda estatal	23%	19%	21%
<b>Dejar de trabajar y cobrar la ayuda estatal</b>	0%	6%	3%
No sabe	17%	17%	17%
Total general	100%	100%	100%
Número de casos	102	107	209

**GRÁFICO N° VI**



Frente a la posibilidad de elegir el tipo de empresa donde trabajar, más de la mitad de los operarios elige la unidad productiva donde actualmente se desempeña: en IMPA el 51% de los operarios encuestados preferiría seguir empleado en la cooperativa de trabajo como hasta ahora; en ENA el 60% seguiría trabajando en una empresa privada. Si bien solamente un 2% de los que trabajan en la empresa tradicional ENA optaría por trabajar en una cooperativa, inversamente en IMPA el 17% elegiría emplearse en una empresa privada; en ambas empresas el porcentaje de operarios que preferirían trabajar por cuenta propia es casi el mismo.

Por último y en el caso específico de IMPA, es interesante señalar que del total de operarios encuestados, un elevado porcentaje de los casos (85%) define a la cooperativa de trabajo a partir de las características democráticas e igualitarias existentes entre los asociados; por el contrario, el 15% de las respuestas restantes asimilaron la organización de la cooperativa con la de una empresa tradicional que funciona *bajo las ordenes de un patrón o dueño*.

En *resumen*, a continuación se detallan comparativamente las principales características presentadas por los trabajadores encuestados en la Cooperativa de trabajo IMPA y en la empresa tradicional ENA. 2006.

<b><i>OPERARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO (IMPA)</i></b>	<b><i>OPERARIOS DE LA EMPRESA NO AUTOG. POR SUS TRABAJADORES (ENA)</i></b>
- 75% con más de 35 años (grupo erario más significativo: mayores de 55 años).	- 63%, jóvenes de hasta 35 años (sólo el 5% tiene más de 55 años).
- La mayoría posee escolaridad primaria.	- Más del 50% posee estudios secundarios.
- 88% vive con su familia;	- 93% vive con su familia
- La mayoría es el principal sostén económico de su hogar.	- La mayoría es el principal sostén económico de su hogar.
- 79% requiere por lo menos de dos horas diarias de traslado de su casa a la empresa y viceversa.	- 70% requiere menos de dos horas diarias de traslado ida y vuelta de su casa a la empresa.
- 59%, con antigüedad mayor a los 20 años.	- 48%, hasta 5 años de antigüedad (no hay trabajadores con más de 20 años de antigüedad).
- Amplia mayoría de operarios múltiples (especializados), que ascendieron de categoría ocupacional desde su ingreso a la empresa.	- Mayoritariamente operarios múltiples (especializados), que mantiene su categoría ocupacional desde su ingreso a la empresa.
- Planta permanente: 85% de los operarios.	- Planta permanente: 69% de los operarios.
- 12% (mayoritariamente jóvenes) dice trabajar sin contrato “en negro” y 3% como trabajadores autónomos.	- 30% de contratados y algunos trabajadores autónomos. No hay trabajadores “en negro”.
- Casi la totalidad de la plantilla trabaja en turno fijo de mañana, de lunes a viernes. Carga horaria semanal: 45 horas.	- Más del 70% realiza turnos rotativos (turnos mañana, tarde y noche) de lunes a sábado. Carga horaria semanal: mayor a 45 horas.
- 47%, realiza periódicamente horas extras.	- 57%, realiza periódicamente horas extras.

- 54% no tomó licencia por enfermedad durante el último año.	- 61% tomó licencia por enfermedad durante el último año.
- 19%, sufrió accidente laboral durante el último año.	- 13% sufrió accidente laboral durante el último año.
- Para el 48% su trabajo es el principal medio de subsistencia y un medio de realización personal.	- El 61% privilegia el valor instrumental del trabajo como medio para ganarse la vida.
- La mayoría de prefiere seguir trabajando en la cooperativa; la definen en función de principios democráticos e igualitarios.	- Más de la mitad de la muestra, elige seguir trabajando en una empresa privada, incluso si su sueldo fuese menor a la ayuda estatal.

## DISTRIBUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES EN ESTUDIO.

### VARIABLES DE EXPOSICIÓN: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.

#### 1. Nivel de exigencias psicológicas del trabajo (Demandas):

Cuando se examina el nivel de *exigencias* o demandas psicológicas impuestas por la organización del trabajo y las tareas del puesto, se observa que la mayoría de los operarios encuestados, el 91% en la cooperativa de trabajo IMPA y el 76% en la empresa no autogestionada por sus trabajadores ENA, exhibe un nivel medio de *exigencias psicológicas*; sólo el 3% de IMPA y el 17% de ENA mostraba niveles altos.

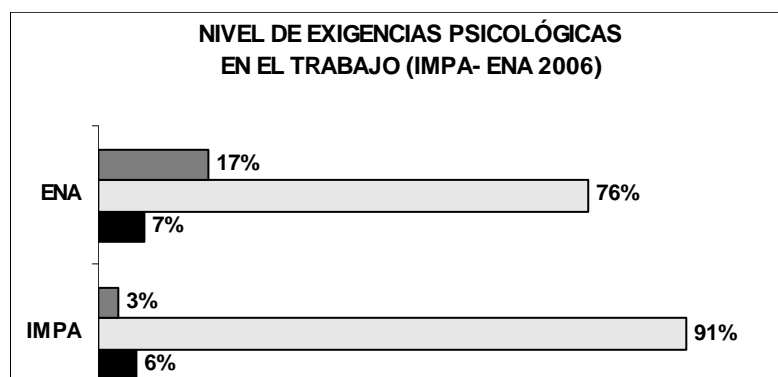
Dicotomizada la variable, el 58% de la muestra de IMPA y el 57% de ENA presentaban niveles de exigencias medio/ altos; no existiendo diferencias entre ambas empresas.

Ahora bien, al estudiar las *dimensiones* o aspectos de la variable, en la cooperativa de trabajo se observa que el nivel de las exigencias psicológicas *cuantitativas* (ligadas a la intensidad y el ritmo de trabajo) y de *esconder emociones* (expresadas frente a superiores y compañeros), es bajo para un 58% y un 61% de los trabajadores relevados; en la empresa tradicional ENA en cambio un 45% y un 40% de los encuestados exhiben, respecto dichas dimensiones, niveles medios de demanda.

En ambas empresas, las exigencias psicológicas *sensoriales* y *cognitivas* surgidas de la actividad laboral, son elevadas para una porción importante de los trabajadores encuestados: en el caso de IMPA, el 76% presenta un nivel alto de exigencias sensoriales y el 44% un nivel alto de exigencias cognitivas; en la empresa tradicional ENA, un 76% y un 41% de la muestra respectivamente.

Si bien en la cooperativa de trabajo, el 63% de los operarios encuestados presenta un nivel medio de exigencias psicológicas *emocionales*, en la empresa tradicional en cambio, el 52% presenta niveles bajos. Estos guarismos se invierten cuando se analizan las exigencias psicológicas *de esconder emociones* (desplegadas ante compañeros y supervisores): en la cooperativa de trabajo son bajas para un 61%; mientras que en la empresa tradicional ENA, un 40% de los encuestados despliega un nivel medio de exigencias de esconder emociones.

### GRÁFICO N° VIII.



### *2. Nivel de Control sobre el trabajo (Trabajo activo y desarrollo de actividades):*

Cuando se estudia comparativamente en ambas empresas, el nivel de *control* que los trabajadores tienen sobre su trabajo, en IMPA más de la mitad de los trabajadores encuestados (55%) posee un nivel alto de control; en la empresa tradicional en cambio, sólo sucede en el 26% de los participantes (Q. de Yule: -0.55).

En el caso de la cooperativa de trabajo, los operarios presentan altos niveles de control en 4 de las 5 *dimensiones* estudiadas: *influencia*, *posibilidades de desarrollo personal en el trabajo*, *sentido del trabajo* y *grado de integración a la empresa* (54%, 63%, 89% y 78% respectivamente). En la empresa tradicional en cambio, aunque los trabajadores encuestados exhiben altos niveles de control en las dimensiones *posibilidades de desarrollo personal en el trabajo*, *sentido del trabajo* y *grado de integración a la empresa* (57%, 76% y 45% respectivamente), dicho guarismos son inferiores a los encontrados en IMPA.

Por otro lado, si bien algo más de la mitad de los operarios encuestados en la cooperativa de trabajo (52%) aparece esgrimiendo un grado medio de control, *sobre el tiempo de trabajo*, en la empresa tradicional ENA, casi seis de cada diez trabajadores relevados (56%) presentan bajos niveles de control en dicha dimensión; en ENA el 51% exhibe un nivel medio de *influencia* (Gráfico N° IX).

De este modo, en el caso de la cooperativa de trabajo IMPA, el significativo nivel de *control* desplegado por un alto porcentaje de sus operarios, podría estar reflejando la existencia de un importante margen de autonomía y decisión en su trabajo, el que es percibido como fuente de sentido y desarrollo personal, en el marco organizacional de la cooperativa; dentro de la cual se sienten positivamente comprometidos e involucrados. Este dato no es menor si se considera el papel fundamental que juega el nivel de *control* o latitud de toma de decisiones, dentro del conjunto de los factores psicosociales en el trabajo; impacta sobre el comportamiento laboral y los procesos de salud- enfermedad tanto individuales como colectivos.

### *3. Nivel de Relaciones Interpersonales en la empresa*

*(Apoyo social y calidad de liderazgo):*

Cuando se examina comparativamente el nivel de *relaciones interpersonales* en ambas empresas, se observa que en la cooperativa de trabajo el 66% de los operarios presenta altos niveles de relaciones en su lugar de trabajo; en la empresa tradicional ENA, dicho porcentaje es del 49% (Q. de Yule:-0.34).

En cuatro de las ocho *dimensiones* en que se descompuso la variable, más de la mitad de la población encuestada en IMPA y en ENA, presentan niveles elevados: la *claridad de rol* resulta alta para un 82% de los operarios en IMPA y un 59% en ENA; el 66% y el 63% de los trabajadores respectivamente, presentan un alto grado de *apoyo social*. Asimismo, un

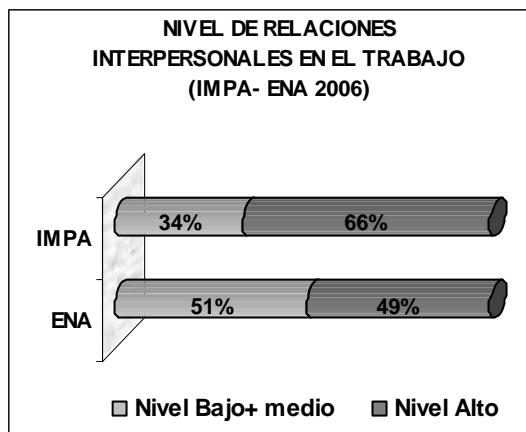
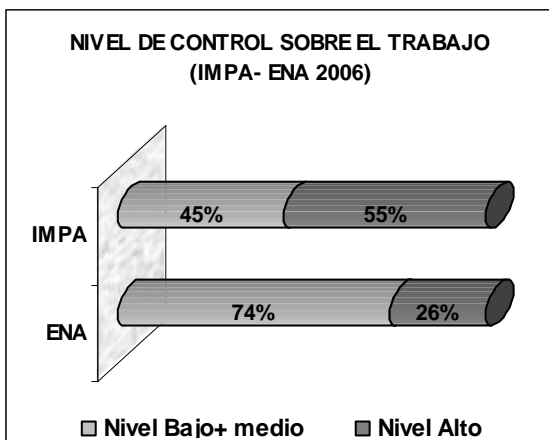
52% del total de IMPA y un 62% de los operarios en ENA, exhiben altas *posibilidades de relación social* con sus compañeros. Finalmente, de los trabajadores incluidos en el estudio, el 71% de los autogestionados y el 91% de los no autogestionados, desarrollan un alto *sentimiento de grupo*.

Sin embargo, en la dimensión *conflicto de rol* la diferencia ínter empresa es significativa: en IMPA el 75% de la muestra presenta niveles bajos de conflicto, en ENA en cambio el 58% dice sufrir niveles altos. En las restantes tres dimensiones, en ambas unidades productivas, el porcentaje más elevado de trabajadores exhibe niveles medios de *previsibilidad* en el manejo de herramientas (el 59% del total en IMPA y el 58% en ENA); de *refuerzo* o apoyo instrumental (el 46% y el 50% respectivamente), y de *calidad en el liderazgo*, desempeñado por los coordinadores y supervisores de la organización laboral: 53% del total en IMPA y el 39% de operarios en ENA.

La confrontación de los datos obtenidos en ambas unidades productivas, patentiza en el caso de la cooperativa de trabajo, la presencia de niveles de relación interpersonal considerablemente altos en más de la mitad de la población encuestada; se destaca un importante grado de satisfacción tanto en lo que respecta a la definición del puesto de trabajo como a la existencia de redes sociales de apoyo intra- institucional. Respecto al grado de interacción con los superiores y las posibilidades de adaptación a futuros cambios laborales, si bien en ambas empresas la mayoría de los participantes presenta niveles medios de interrelación, dichos guarismos probablemente estén asociados a circunstancias y motivaciones específicas, desarrolladas en un contexto histórico- social signado por la precarización de las relaciones laborales (*Gráfico N° X*).

GRÁFICO N° IX.

GRÁFICO N° X.



#### 4. Nivel de Compensaciones del trabajo (Recompensas):

Al momento de comparar los niveles de *compensación* existentes entre los trabajadores pertenecientes a la cooperativa de trabajo IMPA y a la empresa tradicional ENA, más de la mitad de la población encuestada en las dos empresas, percibe un nivel medio de compensaciones (73% y 58% respectivamente). Al dicotomizar la variable, el porcentaje de operarios con niveles medio/ altos de recompensas es algo superior en el caso de la cooperativa de trabajo IMPA respecto a la empresa tradicional (52% y 48% respectivamente); dicha diferencia ínter empresas no es significativa.

Al analizar las *dimensiones* de la variable, en ambas empresas se observa una vez más, que el mayor porcentaje de respuestas se halla en el nivel medio de compensaciones: el 63% de

los trabajadores encuestados en IMPA y el 51% de ENA presentan niveles medios de *inseguridad en el trabajo*; probablemente asociado a la situación de flexibilización y precariedad que vive el mercado de trabajo actualmente. A su vez, en referencia al trabajo ejecutado y a la valoración de sus superiores, el 52% de los operarios pertenecientes a la cooperativa y el 48% de los encuestados en ENA, perciben niveles moderados de *estima y recompensas*.

Estos resultados podrían ser leídos en sintonía con lo referido anteriormente a las dimensiones *refuerzo, calidad de liderazgo y previsibilidad* pertenecientes a la variable compleja *Relaciones interpersonales en el trabajo*; se conjugan como potenciales causas, conflictos intra- institucionales específicos (deficiente comunicación, escasez de recompensas y motivaciones, diferencias generacionales en términos de cultura organizacional, etcétera), junto con la amenaza de desempleo y la creciente precarización de las relaciones laborales (*Gráfico N° XI*).

#### 5. Nivel de Comunicación en el trabajo:

Al indagar comparativamente el nivel *comunicación* existente al interior de las empresas estudiadas, se observa que el 45% de los operarios en IMPA presentan altos niveles de comunicación; mientras en ENA más de la mitad de los trabajadores encuestados (52%) exhibe un nivel medio. Al dicotimizar la variable en cuestión, en IMPA el 67% de sus operarios y en ENA el 69% de la muestra presenta niveles medio/ altos de comunicación; no siendo significativa la diferencia entre ambas empresas.

Cuando se analizan los dos *aspectos* de la variable, se encuentra que la *comunicación entre compañeros* es alta en ambas empresas: el 61% del total en IMPA y el 68% en ENA. En cambio cuando se trata del nivel de *comunicación con los superiores* (coordinadores y supervisores de sector, autoridades gerenciales y miembros del consejo de administración de la cooperativa de trabajo, directivos, etcétera), las respuestas mayormente se ubican en el grado medio de comunicación: el 42% de los trabajadores encuestados en IMPA y el 37% en ENA.

En el caso de la empresa tradicional el 36%, de los trabajadores encuestados presenta niveles bajos de comunicación; en IMPA el 26% está en igual situación.

Estos últimos resultados podrían ser leídos en consonancia con los datos anteriormente obtenidos, referidos a aspectos de las variables *Nivel de Relaciones interpersonales* y *Nivel de Compensaciones del trabajo/Recompensas* (*Gráfico N° XII*).

GRÁFICO N° XI.

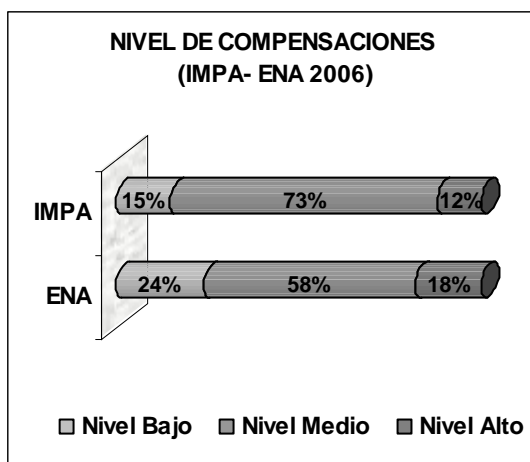
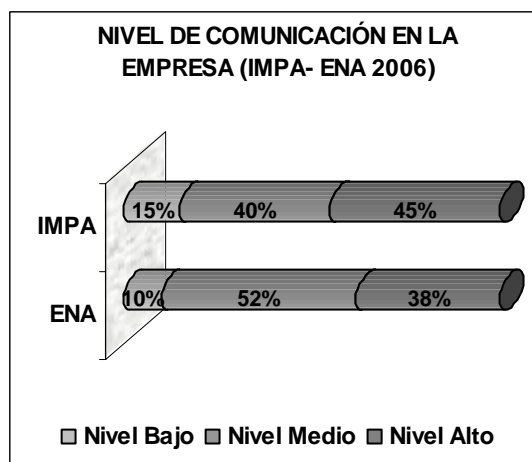


GRÁFICO N° XII.



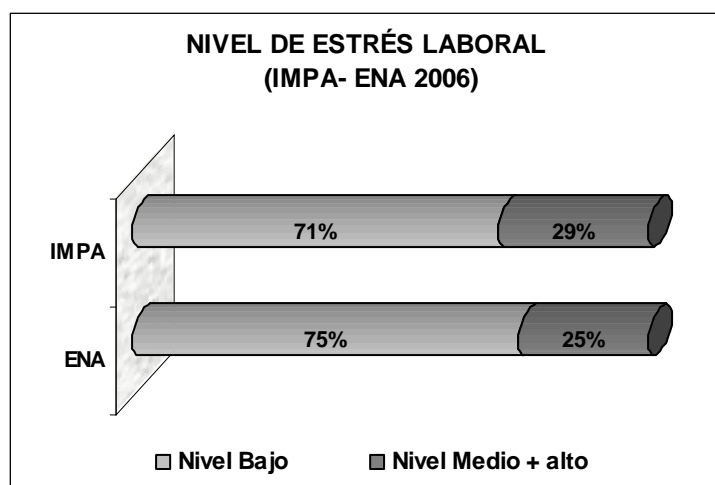


## VARIABLES DE SALUD- ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

### 1. Nivel de Estrés:

Al cotejar el grado de tensión existente en los trabajadores de ambas empresas, se observa que el 71% de los operarios de IMPA y el 75% de ENA exhiben bajos niveles de *estrés laboral*; el 29% y el 25% restantes, presentaron niveles medio altos (Q. de Yule:-010). Cuando se analizan las tres *dimensiones* en que se desagregó la variable, en ambas empresas el mayor porcentaje de los trabajadores exhibe niveles bajos de *sintomatología de estrés*: el 67% y el 54% de los trabajadores encuestados en IMPA y en ENA presentan niveles bajos de *síntomas conductuales* de estrés; asimismo el 77% y el 81% respectivamente muestran niveles significativamente bajos de *sintomatología somática* de estrés. Finalmente un 61% del total de IMPA y el 68% de ENA, exhiben también valores bajos de *síntomas cognitivos* de estrés.

GRÁFICO N° XIII.



### 2. Nivel de Salud Autopercebida:

Si bien más de la mitad de los encuestados en IMPA (54%) y el 50% en ENA perciben un nivel medio de *salud*, al dicotomizar la variable, el porcentaje de trabajadores con niveles medio altos de *salud* resulta ser algo menor en la empresa autogestionada por sus trabajadores respecto a la empresa tradicional: 76% y 84% respectivamente (Q. de Yule 0.24). Cuando se descompone la variable en sus tres *dimensiones*, la mayoría de los operarios encuestados en IMPA y ENA perciben un nivel medio de *salud general* (60% y 57%) y niveles altos de *salud mental* o bienestar psicológico (56% y 71% respectivamente). Finalmente, mientras en la cooperativa de trabajo el 52% de sus trabajadores se ubican en un nivel medio de *vitalidad* o alegría de vivir, en la empresa tradicional ENA, el 57% de la muestra presenta niveles altos (*Gráfico N° XIV*).

### 3. Nivel de Satisfacción con el trabajo:

En lo que hace al grado de satisfacción con el trabajo, el 60% de los participantes en IMPA y el 45% en ENA exhiben niveles medios de *satisfacción en el trabajo*; cuando se dicotomiza la variable, el porcentaje de operarios con niveles medio/ altos de satisfacción, resulta ser algo mayor en la cooperativa de trabajo: 55% y 52% respectivamente; sin embargo, dicha diferencia ínter empresas no es significativa.

El pormenorizado análisis de las *dimensiones* arroja que: la mayoría de los trabajadores pertenecientes a la cooperativa de trabajo IMPA y a la empresa tradicional ENA presentan altos niveles de *satisfacción general con el trabajo* (77% y 64%), y bajos niveles de satisfacción con las *condiciones y ambiente de trabajo* (75% y 61% respectivamente). Además, si bien entre los operarios de la cooperativa de trabajo predominan niveles altos en el *uso de sus capacidades personales* en el trabajo (62%), en la empresa tradicional más de la mitad de la muestra (57%) presenta niveles bajos. Finalmente, respecto a las *posibilidades laborales a futuro*, mientras en IMPA el 50% percibe incertidumbre y otro 50% proyecta un alto nivel de posibilidades en la empresa, entre los operarios de ENA prevalece la segunda opción (60%) mientras el 40% restante visibiliza un futuro laboral incierto (*Gráfico N° XV*).

GRÁFICO N° XIV.

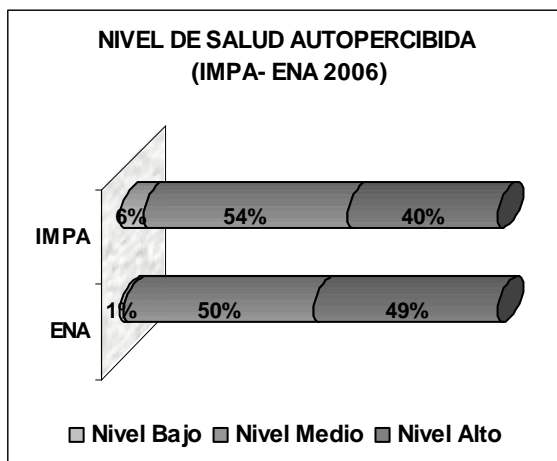
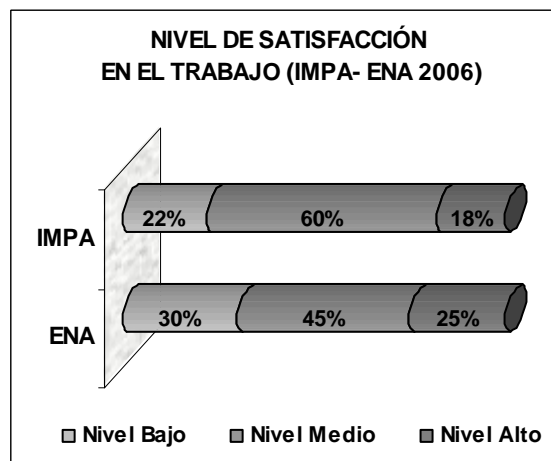


GRÁFICO N° XV.



### OTRAS VARIABLES.

Por último y como parte del proceso de investigación se decidió incluir la medición y el estudio de otras dos variables complejas: la primera asociada a fuentes extra organizacionales de estrés laboral: Nivel de Exigencias de trabajo fuera de la empresa; la segunda, una variable de personalidad: Nivel de Recursos personales de afrontamiento.

#### 1. Nivel de Exigencias de trabajo fuera de la empresa:

La mayoría de los participantes en el estudio, tanto en IMPA como en ENA, presentaron niveles bajos de *exigencias de trabajo fuera de la empresa* (62% y 60% respectivamente); al dicotomizar la variable, el 86% de los trabajadores de la cooperativa de trabajo y el 80%

de los encuestados en la empresa tradicional muestran un nivel de exigencias de bajo a medio (Q. de Yule: 0.21).

El análisis de las dos *dimensiones* en las que se descompuso la variable compleja confirman lo anterior: el mayor porcentaje de respuestas en ambas empresas se encuentran ubicadas en los niveles de baja exigencia, tanto en lo que hace al *trabajo en el hogar* (65% y 56% de los operarios encuestados en IMPA y en ENA) como en lo referente al desarrollo de *changas o actividades por cuenta propia* (72% y 91% respectivamente); muestra que la actividad laboral desplegada en las empresas resulta prioritaria y fundamental para la gran mayoría de los operarios encuestados, delegando el trabajo familiar y doméstico sobre otro miembro de la familia (probablemente su pareja o esposa).

## 2. Nivel de Recursos personales de afrontamiento:

El 81% de los operarios relevados en IMPA y el 58% de los encuestados en ENA presentan un nivel medio de *recursos personales de afrontamiento*; al dicotomizar la variable, el 66% y el 62% de ambas muestras exhiben niveles medio/ altos de recursos (Q. de Yule: 0.12). Una vez más, al examinar las dos *dimensiones* en las que se desagregó la variable compleja, se observa que el mayor porcentaje de respuestas en ambas empresas, se encuentra ubicado en los niveles medio de utilización de recursos personales; tanto en lo que hace al desarrollo regular de *actividades recreativas en el tiempo libre* (68% y 58% de los operarios encuestados en IMPA y en ENA) como en la implementación de *conductas de auto cuidado* desplegadas para el control del estrés: 73% y 70% respectivamente.

GRÁFICO N° XVI.

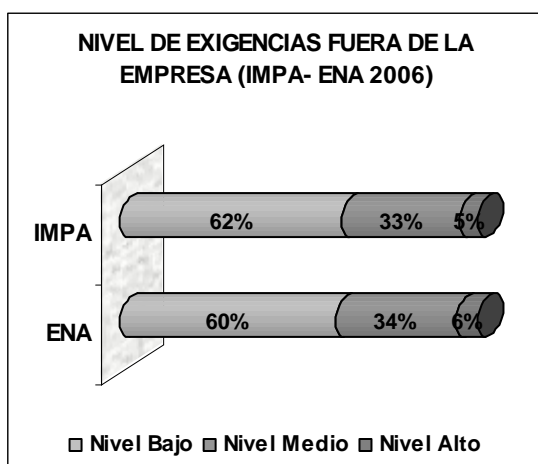
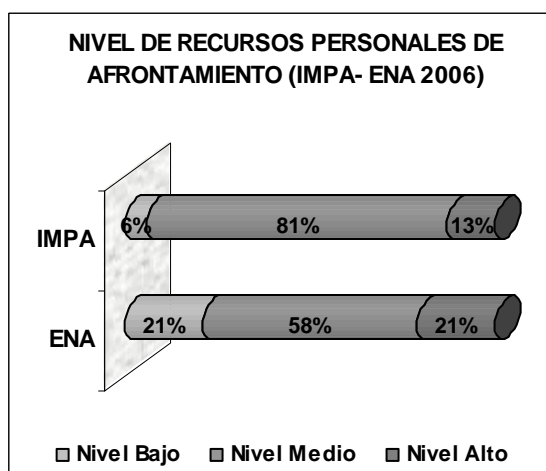


GRÁFICO N° XVII.



## DISCUSIÓN Y POSIBLES INTERPRETACIONES

Los resultados hasta aquí descriptos permiten construir comparativamente el perfil de los operarios relevados, pertenecientes a una empresa autogestionada bajo control obrero (cooperativa de trabajo IMPA), y a una empresa tradicional no autogestionada por sus trabajadores (ENA).

En primer lugar, junto a las diferencias sociodemográficas surgidas de la indagación, se observa entre los trabajadores de ambos centros productivos, condiciones de empleo y de trabajo claramente distintas. Características tales como la antigüedad laboral en la empresa,

la forma de contratación, los horarios de trabajo, la duración de la semana laboral, la realización de horas extras, el pedido de licencias, los accidentes de trabajo, las preferencias del lugar de empleo e incluso la valoración asignada al trabajo, se distribuyen y ordenan en forma particular en cada uno de los grupos abordados; configuran en cada caso una tipología original y específica del colectivo de trabajo.

En segundo lugar, la evaluación de los factores laborales de naturaleza psicosocial, desarrollada en ambas unidades de estudio, permitió identificar y medir el nivel de exposición a dichos factores de riesgo; se examina además el grado de estrés, salud y satisfacción existentes en los dos grupos de trabajadores relevados.

Respecto a la estimación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, el análisis comparativo muestra diferencias significativas entre ambas unidades productivas.

Por un lado, si bien en las dos empresas la mayoría de los trabajadores encuestados presenta al momento del estudio niveles medio/ altos de *exigencias psicológicas* (58% en IMPA; 57% en ENA), en la cooperativa de trabajo más de la mitad de sus operarios exhiben un alto grado de *control sobre la tarea* (55%), un alto nivel de *relaciones interpersonales en la empresa* (66%) y niveles medio/ altos de *compensaciones o recompensas en el trabajo* (52%). No ocurre lo mismo en la empresa no autogestionada por sus trabajadores: entre los operarios relevados sólo el 26% presenta un alto grado de control; el 49% un alto nivel de relaciones interpersonales y el 48% niveles medio/ altos de compensaciones.

Asimismo, el porcentaje de operarios con niveles medio/ altos de recursos personales de afrontamiento resulta ser algo mayor en la cooperativa de trabajo (66%) en relación con la empresa tradicional (62%). Finalmente, los guarismos observados en IMPA y en ENA son casi similares al momento de medir los niveles medio/ altos de comunicación en la empresa (67% y 69% respectivamente).

De este modo, la exposición a los factores psicosociales en el trabajo, resulta ser diferente para los operarios pertenecientes a una y otra empresa; manifiesta el modo particular de organización laboral (procesos de producción y condiciones de trabajo), existente en cada uno de los centros productivos bajo estudio.

En el caso de la cooperativa de trabajo IMPA, la presencia de altos niveles de control, apoyo social y compensaciones, en una importante porción de sus trabajadores, tiene su origen (determinación) en la organización social del trabajo desarrollada en dicha unidad productiva; se caracteriza por la intervención y decisión de los trabajadores en el control de la producción (gestión y planificación) y en el funcionamiento global de la empresa.

Finalmente y en línea con lo anterior, se examinaron el grado de estrés laboral, salud y nivel de satisfacción, exhibido por los operarios relevados en ambas empresas; se considera que cada modelo de organización laboral, al generar una serie de factores psicosociales en el trabajo, acciona en el comportamiento y en la salud del colectivo de trabajo.

Tal como se describe en los resultados, la indagación comparativa no arrojó diferencias significativas entre ambos grupos de trabajadores: el 29% de los operarios relevados en IMPA y el 25% en ENA presentan un nivel medio alto de estrés ocupacional; a su vez perciben un nivel medio/ alto de salud el 76% y el 84% respectivamente. Por último, el 55% de los operarios pertenecientes a IMPA y el 52% relevado en ENA se ubican en niveles medio/ altos de satisfacción con el trabajo. Ahora bien, estos últimos resultados sugieren el siguiente interrogante: ¿cómo es posible que los trabajadores pertenecientes a dos empresas, cuyos modelos de organización laboral y grado de exposición a los factores psicosociales son tan distintos, presenten sin embargo diferencias escasamente significativas en sus niveles de estrés, salud y satisfacción?. Una posible explicación puede

estar dada por la desigual distribución etaria presentada en ambos grupos de trabajadores: el 75% de los operarios encuestados en IMPA tiene más de 35 años; en ENA, en cambio, el 63% son trabajadores jóvenes de hasta 35 años.

En este sentido, diversos estudios destacan el papel asignado a la variable edad, al momento de explicar los efectos diferenciales del trabajo y el desempleo en la salud, pudiéndose observar contrastes entre los trabajadores pertenecientes a distintos grupos de edades (Orellano, 2005). La edad no sólo se asocia a mutaciones en el funcionamiento psicofísico del trabajador sino que además se encuentra estrechamente ligado a procesos de socialización y asunción de roles a lo largo del ciclo vital. En el sector industrial por ejemplo, se asignan a los jóvenes, según su nivel cultural y contextura física, tareas subordinadas que exigen mayor desgaste muscular; se considera que a causa de la edad cuentan con una mayor capacidad de resistencia y adaptación a los requerimientos del puesto de trabajo. Por el contrario, las tareas laborales que implican mayor responsabilidad y experiencia, son distribuidas entre los trabajadores con más edad (Wisner, 1988; Neffa, 1988). Del mismo modo, se observa que entre los trabajadores con más de nueve meses de desempleo el mayor deterioro psicológico y físico aparece en el grupo de edad de entre 20 y 54 años en comparación con los grupos de 16 a 19 y 60 a 64 años (Warr y Jakson, 1985). Es en el grupo de edades intermedias de prolongada socialización laboral, con mayores responsabilidades familiares y económicas, donde se detecta un mayor deterioro psicológico y estrés laboral, comparados con otros grupos etarios (Gil Monte y Peiró Silla, 1997; Dhondt, 1997; OIT, 1984).

Controlar entonces la variable edad como factor potencial de confusión, permite observar si existen en los distintos grupos de edad desigualdades, que pueden haber quedado diluidas al tomar para la comparación solamente el conjunto de ambas muestras.

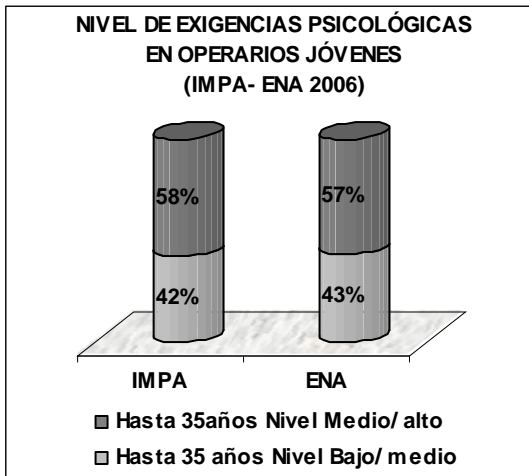
A continuación se presenta el análisis bivariado, dando cuenta de la incidencia de la variable edad en las principales variables consideradas; se estratifica la población en dos grupos de edad: hasta 35 años y más de 35 años.

#### **EDAD Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.**

Cuando se analiza el comportamiento de la variable compleja *nivel de exigencias psicológicas del trabajo* por grupo etario, los resultados obtenidos en ambas empresas, conducen a interpretar que la edad no incide en el grado de exigencias percibidas en el ámbito del trabajo: tanto en la cooperativa de trabajo como en la empresa no autogestionada, para ambos grupos de edad, casi seis de cada diez trabajadores presentan niveles medio/ altos de exigencias psicológicas (*Gráficos XVIII y XIX*).

**GRÁFICO N° XVIII.**

**GRÁFICO N° XIX.**

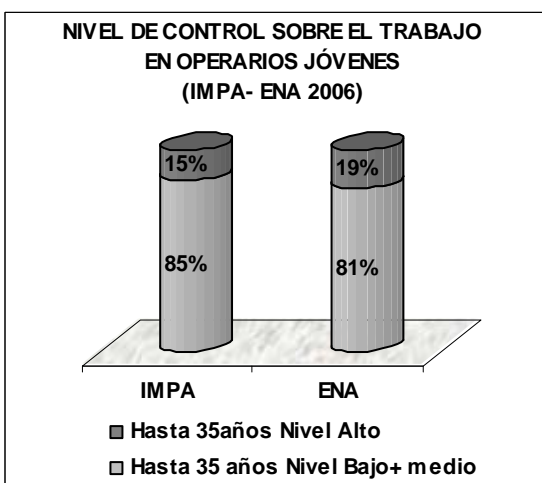


Cuando se examina por grupo de edad, la variable *nivel de control sobre el trabajo*, en ambas empresas se observan marcadas diferencias: en IMPA el 68% de los operarios mayores de 35 años percibe un alto nivel de *control*; entre los jóvenes este porcentaje se reduce a un 15% (Q. de Yule: 0.84). Ocurre lo mismo en ENA, donde el porcentaje de trabajadores con alto *control*, es más elevado entre los mayores que en los jóvenes: 38% y 19% respectivamente (Q. de Yule: 0.43).

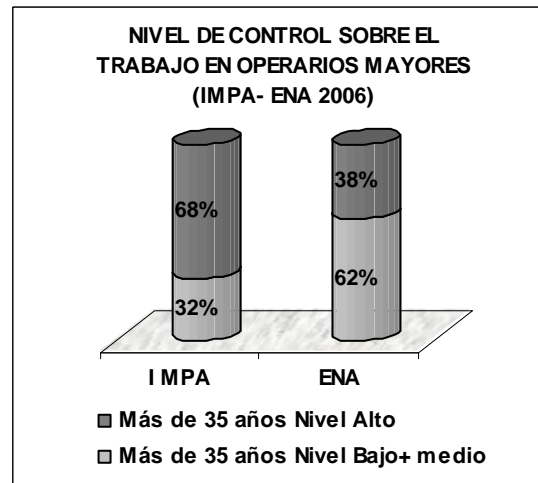
Al comparar ambas empresas, se encuentra que el porcentaje de operarios mayores de 35 años con alto grado de *control* es superior en IMPA respecto a ENA (Q. de Yule: -0.57); entre los jóvenes en cambio se invierten los guarismos, siendo levemente superior en la empresa tradicional ENA (Q. de Yule: 0.14).

De este modo, parece existir una relación directa y significativa entre la edad y el nivel de *control* percibido por los trabajadores; en particular en el caso de la cooperativa de trabajo donde el 47% de sus operarios tiene más de 55 años; por el contrario los jóvenes de IMPA, aparecen en términos de *control*, en situación de desventaja, incluso respecto a sus pares pertenecientes a ENA.

**GRÁFICO N° XX.**



**GRÁFICO N° XXI.**



Al examinar la incidencia de la variable edad en el *nivel de relaciones interpersonales* existentes en ambas empresas, se observa que en el caso de la cooperativa de trabajo, el 72% de los trabajadores mayores presenta un alto grado de *relaciones*, al igual que sólo el 46% de los jóvenes (Q. de Joule: 0.51). Del mismo modo, en ENA el porcentaje de operarios con alto nivel de *relaciones* es superior entre los mayores (53%) que entre los jóvenes (46%); sin embargo, dicha diferencia es poco significativa.

De la comparación de ambas unidades productivas surge (al igual que con la variable *nivel de control*), que el porcentaje de trabajadores mayores con alto nivel de relaciones, es más elevado en IMPA que en ENA (Q. de Yule:-0.41); mientras que resulta similar entre los jóvenes de las dos empresas.

Una vez más se observa una relación directa entre la edad y la variable analizada. Igual correspondencia se observa con el *grado de comunicación en la empresa*: en ambas empresas a mayor edad, mayor es el porcentaje de trabajadores con altos niveles de *comunicación*; al comparar ambas unidades productivas, los jóvenes de la cooperativa exhiben los más bajos niveles de *comunicación*<sup>7</sup>.

GRÁFICO N° XXII.

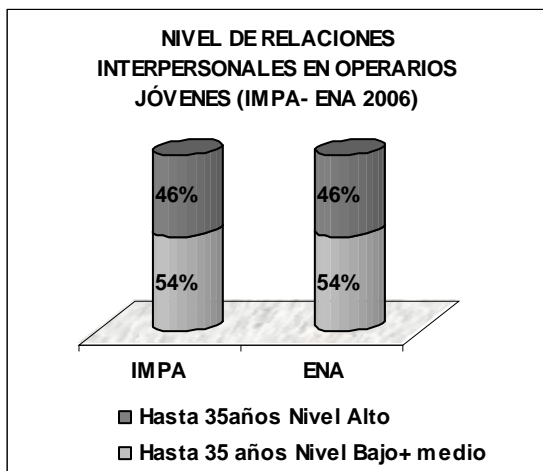


GRÁFICO N° XXIII.



Al igual que con el grado de control y las relaciones interpersonales, cuando se trata de las *recompensas o compensaciones* percibidas en el ámbito laboral, mientras mayor es la edad del trabajador, mayor es también la percepción positiva de las compensaciones recibidas. En IMPA los operarios jóvenes son los que menos retribuidos se sienten (65%); mientras

que el nivel de los trabajadores mayores es medio/ alto en un 58% (Q. de Yule: 0.44). Dicha situación se repite entre los trabajadores de ENA: el 55% de los jóvenes exhiben niveles bajo/ medios de recompensas, mientras el 52% de los trabajadores mayores presentan un nivel medio/ altos (Q. de Yule: 0.15).

Entre los trabajadores mayores pertenecientes a ambos centros productivos, es algo mayor en IMPA el porcentaje de operarios con compensaciones medio/ altas (Q. de Yule: -0.10); inversamente entre los jóvenes, el porcentaje de trabajadores con compensaciones altas es superior en la empresa tradicional (Q. de Yule: 0.20).

Como en las variables anteriores, es entre los operarios de la cooperativa de trabajo, donde se expresa más claramente la relación edad y *recompensas*; los mayores y los jóvenes de IMPA resultan ser respectivamente *los más y los menos* recompensados de ambas empresas.

GRÁFICO N° XXIV.

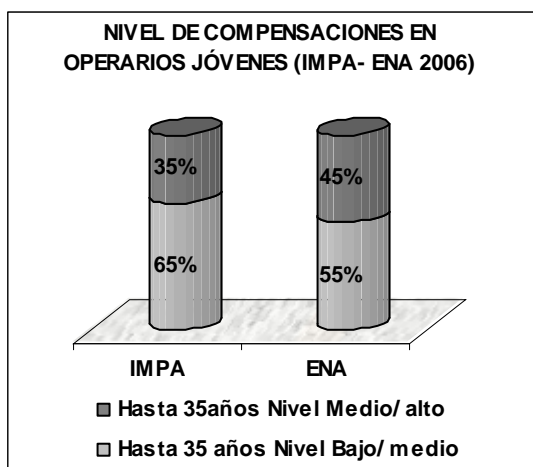


GRÁFICO N° XXV.



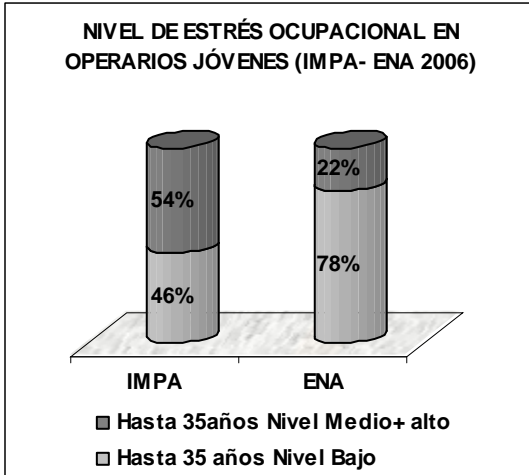
#### EDAD Y VARIABLES DE SALUD- ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

Cuando se examina la relación entre la edad y el *estrés ocupacional*, en IMPA se observa una relación inversa entre ambas variables (a mayor edad, menor es el nivel de estrés): el 79% de los operarios mayores presenta bajo nivel de estrés; entre los jóvenes el 46% se encuentra en igual situación (Q. de Yule: -0.63). En la empresa tradicional en cambio, el porcentaje de operarios con nivel bajo de estrés resulta más elevado entre los jóvenes que entre los mayores: 78% y 70% respectivamente; siendo dicha diferencia poco significativa. Al comparar los trabajadores mayores de ambas empresas, se observa en IMPA un mayor porcentaje de operarios con bajo nivel de estrés (Q. de Yule: 0.23); por el contrario entre los jóvenes, es significativamente mayor el porcentaje de obreros con nivel bajo de estrés en la empresa tradicional (Q. de Yule:-0.60).

GRÁFICO N° XXVI.

GRÁFICO N° XXVII.





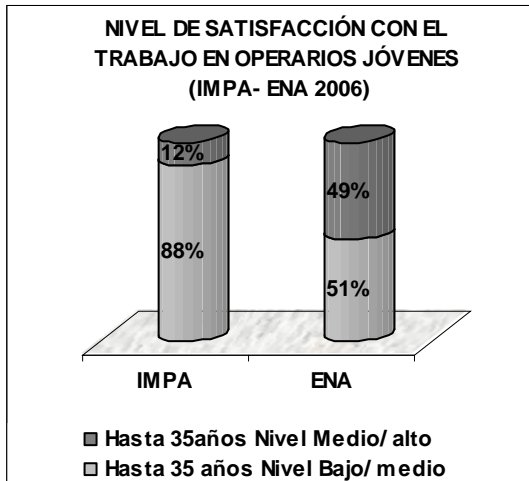
El análisis bivariado entre la edad y el *nivel de satisfacción con el trabajo*, muestra nuevamente en ambas empresas, una relación directa entre las dos variables: a mayor edad de los trabajadores mayor es el nivel de satisfacción encontrado.

En IMPA el 70% de los operarios mayores presenta un nivel medio/ alto de satisfacción; el 12% de los jóvenes se halla en igual situación (Q. de Yule: 0.89). En ENA el 58% de los mayores exhibe un nivel medio/ alto de satisfacción, al igual que el 49% de los jóvenes; siendo dicha diferencia poco significativa.

Cuando se comparan los trabajadores mayores pertenecientes a ambas empresas, una vez más es en IMPA donde se encuentra el porcentaje más elevado de operarios con nivel medio/ alto de satisfacción; entre los jóvenes en cambio, es mayor el porcentaje de obreros con grado medio/ alto satisfacción en la empresa tradicional (Q. de Yule: 0.76).

**GRÁFICO N° XXVIII.**

**GRÁFICO N° XXIX.**



Cuando se indaga la asociación entre la edad y el *nivel de salud autopercebida*, en la cooperativa de trabajo la situación de los obreros jóvenes vuelve a ser la más comprometida: el 35% presenta un nivel bajo/ medio de salud; entre los mayores dicho porcentaje se reduce al 20% (Q. de Joule: 0.36). En el caso de ENA, no existen diferencias en el nivel de salud percibido tanto por los operarios jóvenes como por los mayores: el 15% y el 16% respectivamente exhiben un nivel bajo/ medio de salud.

Al comparar los trabajadores mayores de ambas empresas, es algo superior en ENA el porcentaje de operarios con nivel medio/ alto de salud; entre los obreros jóvenes ocurre lo mismo, haciéndose algo más significativa la diferencia ínter empresas (Q. de Yule: 0.46).

De este modo, los trabajadores de la cooperativa de trabajo IMPA, en especial los operarios jóvenes, tienen una percepción más pobre de su salud.

GRÁFICO N° XXX.

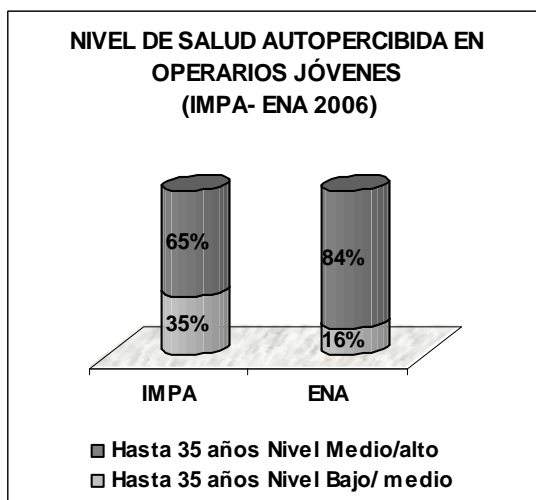
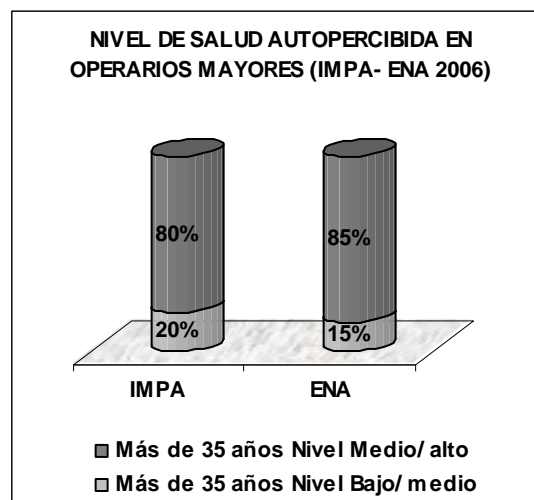


GRÁFICO N° XXXI.



Al analizar la relación entre la edad y *el nivel de recursos personales de afrontamiento*, esgrimidos por los trabajadores en su vida cotidiana, para enfrentar factores potenciales de estrés, se observa en ambas unidades productivas una relación directa entre las dos variables: a mayor edad de los operarios, mayor es el nivel de recursos exhibido.

En IMPA entre los trabajadores mayores, el 72% presenta un nivel medio/ alto de recursos; en los jóvenes sólo el 31% (Q. de Yule: 0.71). En el caso de ENA de una forma menos marcada, se repite la asociación: entre los mayores el 70% muestra niveles medio/ altos de recursos; dicho porcentaje se reduce a 66% en los jóvenes.

Entre los trabajadores mayores de ambas fábricas, es levemente superior en IMPA el porcentaje de operarios con un nivel de recursos medio/ alto; no siendo dicha diferencia significativa.

Entre los jóvenes en cambio, es significativamente mayor el porcentaje de obreros con niveles medio/ altos de recursos personales en la empresa tradicional (Q. de Yule: 0.62).

GRÁFICO N° XXXII

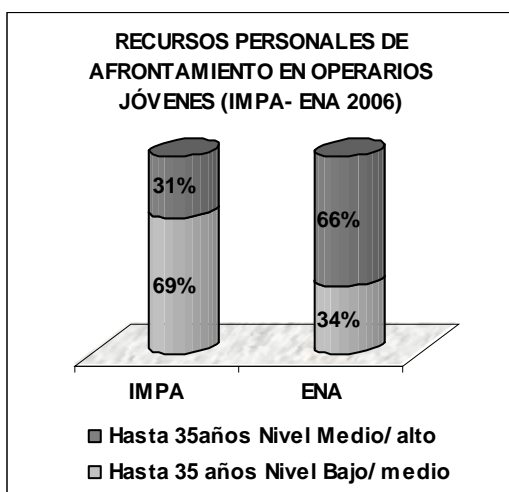


GRÁFICO N° XXXIII



Tal como ocurre con la mayoría de las principales variables en estudio, cuando se analizan el pedido de *licencias por enfermedad* y el número de *accidentes laborales* sufridos durante el último año, se observa que en ambas empresas la edad acciona como *factor protector* entre los trabajadores de mayor edad.

Tanto en IMPA como en ENA el porcentaje de jóvenes que solicitan licencias por enfermedad es superior al de los trabajadores mayores (Q. de Yule: -0.21; -0.19); y es más elevado entre los jóvenes de ambas empresas, el número de accidentes sufridos (Q. de Yule: -0.45; -0.41 respectivamente). Estos resultados coincidirían con otros estudios, que encuentran un mayor riesgo de accidentabilidad laboral entre los trabajadores jóvenes (OIT, 2005).

Finalmente, al comparar por grupos de edad a los trabajadores de ambas empresas, se observa que en ambos grupos etarios es mayor el porcentaje de *licencias pedidas* entre los operarios de la empresa tradicional (Q. de Yule: 0.21; 0.23). En el caso de los *accidentes laborales* en cambio, en ambos grupos etarios, el porcentaje resulta más elevado entre los obreros de la cooperativa de trabajo (Q. de Yule: -0.39; -0.35 respectivamente).

GRÁFICO N° XXXIV.

GRÁFICO N° XXXV.

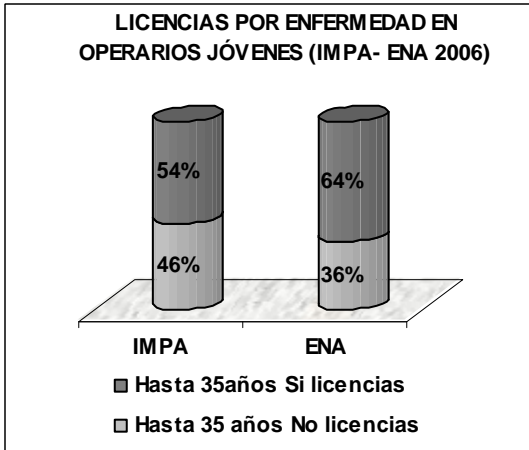


GRÁFICO N° XXXVI.

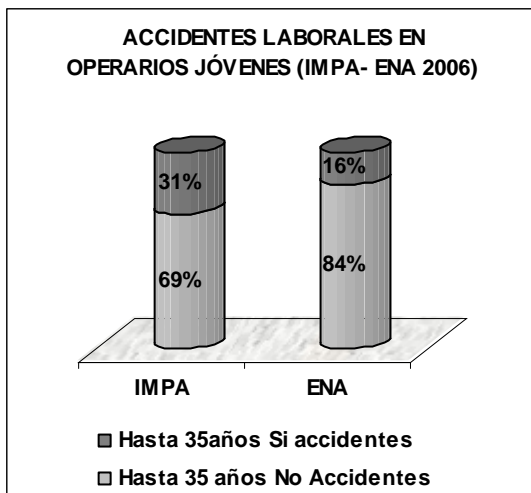
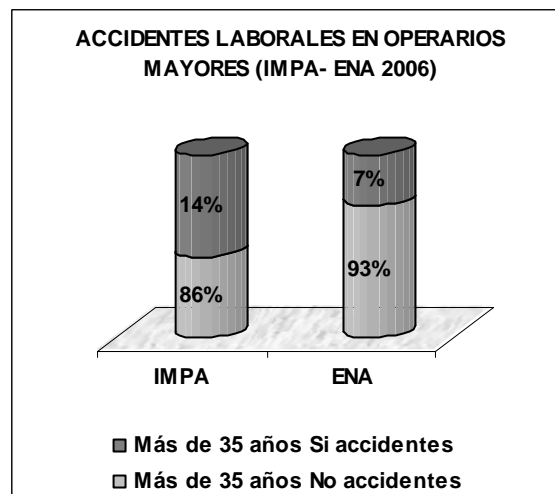


GRÁFICO N° XXXVII.



En *síntesis*, la incorporación de la variable edad al análisis de los factores psicosociales del trabajo, permitió precisar con mayor detalle el comportamiento de dichos factores de riesgo al interior de cada unidad productiva; además suministró mayor profundidad al estudio comparativo de ambas empresas.

La indagación mostró en primer lugar, la no existencia de diferencias significativas en el *nivel de exigencias psicológicas*, exhibido por los trabajadores en ambas empresas: más allá de su edad, la mayoría de los operarios relevados en IMPA y en ENA, exhiben niveles medio/ altos de exigencias.

En lo que hace a las variables complejas *nivel de control sobre el trabajo, relaciones interpersonales y compensaciones*, la investigación arrojó datos interesantes: en ambos centros productivos, el nivel de control, de apoyo social y recompensas es siempre más alto entre los trabajadores mayores que entre los jóvenes; al comparar ambas empresas, los operarios mayores de IMPA presentan los guarismos más favorables en los tres factores analizados. Por el contrario entre los jóvenes, los operarios miembros de la cooperativa de trabajo exhiben el nivel de control y recompensas más bajo; el nivel de relaciones interpersonales es similar al presentado por los jóvenes de ENA.

Ahora bien, cuando se examina la relación de la edad con las variables de respuesta, *estrés ocupacional*, *satisfacción con el trabajo* y *salud auto percibida*, los nuevos resultados posibilitan la relectura de los datos previamente obtenidos. Mientras en la cooperativa de trabajo, los operarios mayores presentan respecto a los jóvenes, un nivel significativamente menor de *estrés*, en ENA la situación se invierte: son los trabajadores jóvenes quienes muestran un menor grado de estrés en relación con sus compañeros de más edad; esta diferencia, sin embargo, no es significativa. Ahora, al comparar ambas empresas, entre los operarios mayores, los pertenecientes a IMPA exhiben el nivel más bajo de estrés ocupacional; por el contrario, entre los trabajadores jóvenes, los miembros de IMPA presentan altos niveles de estrés en relación con sus pares de ENA.

Respecto al nivel de *satisfacción con el trabajo*, en ambas empresas los trabajadores de más de 35 años muestran un mayor nivel de satisfacción que los trabajadores jóvenes; en IMPA dicha diferencia es significativa, no así en ENA. Comparadas ambas fábricas, entre los operarios mayores, los correspondientes a IMPA presentan el mayor nivel de satisfacción; entre los jóvenes en cambio, los trabajadores de IMPA son los que menos satisfechos están con su trabajo.

Lo mismo ocurre con el nivel de *salud autopercebida*; la situación de los obreros jóvenes de IMPA vuelve a ser la más comprometida, no sólo respecto a sus compañeros mayores, sino también en relación con los jóvenes de ENA. En esta última empresa entre los trabajadores mayores y jóvenes no existe casi diferencias en el nivel de salud percibido; lo mismo ocurre entre los trabajadores mayores pertenecientes a ambas empresas.

Finalmente, en las dos unidades productivas, el nivel de *recursos personales de afrontamiento* vuelve a ser más elevado entre los operarios mayores que en los jóvenes; entre los mayores, los pertenecientes a la cooperativa de trabajo presentan el más alto nivel de recursos.

De este modo, los nuevos resultados permiten responder con algo más de precisión el interrogante originalmente formulado; explican las escasas diferencias en los niveles de estrés, satisfacción y salud, surgidas de la comparación global o *conjunta* de ambas muestras.

Retomando los aportes teóricos de los modelos demanda- control y esfuerzo- recompensas, postulamos que el grupo de trabajadores con más alto nivel de control, relaciones interpersonales y compensaciones, debería presentar comparativamente los niveles más bajos de estrés (tensión); concomitantemente, altos niveles de satisfacción con el trabajo y salud auto percibida.

En el presente estudio, la mayoría de los operarios con más de 35 años, pertenecientes a la cooperativa de trabajo IMPA, comparten estas características en un grado mayor al presentado por el resto de los trabajadores relevados: operarios jóvenes de la misma cooperativa de trabajo y trabajadores jóvenes y mayores pertenecientes a la empresa tradicional ENA.

En este sentido, no es un hecho menor recordar que, los trabajadores mayores de IMPA representan el 75% de la población encuestada en la cooperativa de trabajo, dando contundencia a los resultados surgidos de la comparación con la empresa tradicional ENA.

A partir de estos datos, es posible retomar las diferencias existentes en ambas empresas, tanto en su organización laboral como en las condiciones laborales; estas originan determinados grados de exposición a los factores psicosociales del trabajo y repercuten de forma particular en los comportamientos y en la salud del colectivo de trabajo.

La organización social del trabajo desplegada en la cooperativa de trabajo IMPA, centrada en el control obrero de la producción y gestión de la empresa, genera en un porcentaje importante de sus operarios el desarrollo de actividades laborales con características propias del *trabajo activo*; los niveles medio/ altos de exigencias psicológicas son contrarrestados y transformados positiva y creativamente por elevados niveles de control, de relaciones interpersonales y compensaciones. En efecto, si consideramos el *modelo demanda control* y cruzamos el nivel de *exigencias psicológicas* y el grado de *control* exhibidos por los operarios de la cooperativa de trabajo, el 33% desarrolla un *trabajo activo- creativo*, de los cuales un 73.5% presenta un nivel bajo de estrés.

Por el contrario, la empresa no autogestionada por sus trabajadores (ENA), expresa el perfil tradicional del modelo de organización empresarial capitalista; la mayoría de sus operarios desarrolla actividades laborales de *alta tensión psicológica* donde los niveles medio/ altos de exigencias psicológicas se combinan conflictivamente con niveles bajo/ medios de control, apoyo social y compensaciones. Así, a diferencia de lo que ocurre en la cooperativa de trabajo, en la empresa tradicional analizada, el 49.5% de los operarios encuestados ejecuta labores de *alta tensión psicológica*; de ellos un 41.5% exhibe niveles medio altos de estrés.

De este modo y en consonancia con la literatura científica internacional (Karasek, 1996, Dhondt, 1997; FMCVT, 2000; Karasek, 2001), los operarios de la empresa tradicional ENA quedan englobados, por sus características laborales, dentro del grupo de trabajadores más expuestos a los factores de riesgo psicosocial y a sus efectos disruptivos sobre la salud; los trabajadores manuales especializados, pertenecientes al sector metalúrgico, figuran entre los más perjudicados por el actual sistema de producción capitalista.

En la cooperativa de trabajo en cambio, el perfil laboral de un importante porcentaje de sus operarios, dotados de un *alto control* sobre la tarea, muestra similitudes con el descrito por otras categorías ocupacionales, tradicionalmente asociadas al *trabajo activo*: cuadros directivos intermedios, profesionales, científicos, etcétera; actividades que implican mayor capacidad de decisión, autonomía y manejo del ritmo de trabajo.

Por otro lado y tal como se enunció anteriormente, en ambas empresas, el análisis bivariado mostró la influyente intervención de la edad, sobre la mayoría de las variables complejas. Entre los trabajadores, la mayor edad parece actuar como agente protector en la exposición a los principales factores de riesgo (control, relaciones interpersonales y compensaciones) y en la capacidad de responder a los mismos; monitoreados a partir de precursores de enfermedad como son los niveles de estrés, salud, satisfacción en el trabajo, recursos personales de afrontamiento, etcétera.

En este sentido, si se repara una vez más en el *modelo demanda- control* y se examina el comportamiento de los distintos grupos de edad en ambas empresas, se observa que el porcentaje más elevado de operarios con *trabajo activo- creativo* se encuentra entre los trabajadores de más de 35 años pertenecientes a la cooperativa de trabajo (41%); muy lejos de los guarismos registrados en los otros grupos de comparación: sólo el 11% y 4.5% de los jóvenes pertenecientes a IMPA y a ENA respectivamente, desarrollan un *trabajo activo*; en igual situación se encuentra el 12.5% de los operarios mayores que laboran en la empresa tradicional ENA. Tanto entre los jóvenes de ambas empresas, como entre los trabajadores de más de 35 años de ENA, predominan las tareas laborales de *alta tensión psicológica*; a su vez, exhiben el mayor porcentaje de operarios con niveles de estrés de medio a altos<sup>8</sup>.

Estas diferencias generacionales, se reiteran al momento de analizar otros efectos de las condiciones ocupacionales: los operarios jóvenes de ambas empresas presentan menores

niveles de comunicación, sufren más accidentes laborales y solicitan licencia por enfermedad en mayor grado que los trabajadores de más de 35 años.

Del mismo modo, si bien el nivel de instrucción entre los operarios jóvenes es, en ambas empresas, más elevado que entre los trabajadores mayores, los jóvenes presentan menor movilidad ocupacional ascendente; en IMPA son los que más horas extras realizan, perciben su relación laboral como informal y presentan el mayor grado de exigencias fuera del trabajo. Asimismo, en la empresa tradicional ENA, los trabajadores jóvenes son los que más cumplen turnos rotativos y horarios irregulares; presentan además, el mayor porcentaje de trabajadores contratados y autónomos de la muestra.

Finalmente, las características diferenciales desfavorables, repercuten en la valoración que los jóvenes asignan a la empresa donde se desempeñan: tanto en IMPA como en ENA los jóvenes en un 68% y un 46% respectivamente, preferirían estar laborando en otro lugar de trabajo.

Luego de estas consideraciones, es oportuno señalar nuevamente que las diferencias generacionales relevadas en la cooperativa de trabajo, son en la mayoría de los casos de medio a altamente significativas; en la empresa tradicional en cambio, dichas diferencias resultan algo *más suaves* y no significativas. Esto es, más allá de sus particularismos, tanto los jóvenes como los trabajadores mayores de ENA, parecen encuadrarse dentro de cierta homogeneidad comportamental, desarrollando cada grupo etario *matices* dentro de un mismo continuo de producción social de subjetividad<sup>9</sup>.

De este modo, el marco organizacional de la empresa tradicional capitalista, caracterizado por el trabajo obrero de *alta tensión laboral*, podría estar explicando por qué los trabajadores mayores de ENA, a pesar de contar con altos niveles de control, relaciones interpersonales y recompensas, exhiben *contradictoriamente* niveles de estrés algo más altos a los presentados por los jóvenes; estos últimos están más expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo. La pequeña diferencia encontrada en el nivel de estrés, podría entonces estar asociada a los años de antigüedad laboral en la empresa tradicional, observándose que a mayor antigüedad en el lugar de trabajo, mayor es el nivel de estrés padecido. Así, el 27% de los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en ENA, exhiben un nivel de medio a alto de estrés, lo mismo que el 24% de los trabajadores que tienen hasta cinco años de antigüedad; esta diferencia no es significativa.

También resultan casi similares en la empresa tradicional, los niveles de salud exhibidos por los operarios de ambos grupos etarios; asimismo, se observa cierta concordancia, entre el grado de exposición a los factores de riesgo psicosocial, los recursos personales de afrontamiento y el nivel de satisfacción percibido: los operarios mayores de 35 años presentan respecto a los jóvenes, mayores recursos personales y un alto nivel de satisfacción con el trabajo.

En la cooperativa de trabajo en cambio, las diferencias generacionales encontradas resultan mucho más pronunciadas. Los jóvenes que representan tan solo el 25% de muestra, están expuestos a las condiciones de trabajo más desfavorables, con bajos niveles de control, comunicación y recompensas; consecuentemente presentan los niveles más pobres de salud, satisfacción con el trabajo y el grado más alto de estrés ocupacional observado en ambas unidades productivas.

El hecho de que un porcentaje elevado de jóvenes defina su situación laboral como informal o *en negro*, que más de dos tercios de los mismos deseen trabajar en otro lugar que no sea la cooperativa, valorando únicamente el carácter instrumental de su trabajo<sup>10</sup> y que finalmente, un 24% considere que IMPA está *dirigida por dueños o patrones*, en lugar de

un consejo democrático de *asociados* con iguales derechos y obligaciones; terminan por delinear la existencia de dos realidades dramáticamente opuestas y desiguales.

El cuadro institucional hasta aquí descrito, unido a la complejísima situación contextual económico- social y política que vive la cooperativa de trabajo en la actualidad, puede repercutir negativamente *asfixiando* en el futuro el proceso de recambio generacional; mecanismo imprescindible para el sostenimiento y la profundización de la experiencia autogestionaria.

## REFLEXIONES FINALES

En el nuevo contexto de la *mundialización económica* y los avances tecnológicos de la tercera revolución industrial (informática más telecomunicaciones), el espacio del trabajo viene constituyéndose durante las últimas décadas, en escenario de una profunda y vertiginosa *transformación*.

La crisis del *paradigma de producción taylorista- fordista*, hegemónico hasta mediados de los años setenta, dio lugar a la gradual aparición, de nuevas y originales formas de organizar la producción y gestionar la fuerza de trabajo. Según las características locales de cada nación (modo de desarrollo, formación histórico social, heterogeneidad del sistema productivo y correlación de fuerzas entre los actores sociales), se observa la irrupción de *modelos productivos transitorios*, que por medio de procesos de confluencia, hibridación e innovación, combinan en distintos grados, elementos del *antiguo paradigma* de producción masiva y en serie, junto a los principios y prácticas surgidos de las nuevas experiencias de organización productiva: el *post fordismo* en sus distintas variantes, el *lean production* o *toyotismo*, la *especialización flexible*, el *neotaylorismo*, etcétera. (Neffa, 1999).

Tal es el caso de las economías latinoamericanas, donde conviven y se entrecruzan en todos los sectores y ramas de la actividad, una pluralidad de modelos productivo-organizacionales; desde los más *conservadores*, centrados en empleo sistemático del taylorismo, hasta los *flexibilizantes*, ajustados a los principios del *just in time*, la calidad total y la utilización de mano de obra cualificada (De la Garza Toledo, 2001). El capital, busca así salir de la grave crisis de acumulación, acrecentando el nivel de productividad y la tasa de ganancia; responde rápidamente a las demandas del mercado a escala internacional, imponiendo a los trabajadores regímenes más *flexibles* de contratación y producción: por un lado, *intensifica las exigencias* del trabajo (en ritmo, tiempo y complejidad), y por el otro, disminuye la capacidad de *autonomía* y decisión de los empleados.

A su vez, la amenaza constante del desempleo estructural y la inseguridad en el lugar de trabajo, deterioran aún más las relaciones laborales vigentes. Los contratos a jornada completa y de tiempo indefinido, dejan paso a la irrupción de distintas modalidades de empleo temporal: contratos a tiempo parcial, eventual, de duración determinada, subcontratación externa, por cuenta propia, etcétera; se observa la disminución cuantitativa del proletariado industrial *tradicional* y un aumento significativo de la subproletarización e informalidad del empleo.

De este modo, la producción globalizada unida a los nuevos procesos de *reorganización del trabajo* (trabajo en equipo, descentralización y diversificación de tareas, rotación entre puestos, tele trabajo, redes virtuales, etcétera), y de *gestión organizacional* (fragmentación de las grandes empresas, aumento de las pequeñas y medianas industrias, tercerización,



baja sindicalización de la mano de obra, etcétera), terminan por definir, tanto en los países capitalistas avanzados como en los semi industrializados del tercer mundo, la existencia de un espacio laboral altamente fragmentado y heterogéneo; donde coexisten *bipolarmente* trabajadores manuales polivalentes, de alta calificación, (a cargo de la *supervisión y vigilancia del proceso productivo*), y una mayoría de trabajadores descalificados y precarizados (Antunes, 2003).

Este complejo cuadro situacional, que conjuga componentes económicos, sociales, políticos, culturales y organizacionales, impacta en las condiciones y medio ambiente de trabajo; los empleados se ven más expuestos a los riesgos ergonómicos y psicosociales de la unidad productiva, aumentando en los trabajadores la incidencia de trastornos músculo esqueléticos, dolores de espalda, fatiga, depresión y estrés ocupacional (AESST, 2002).

Tal como señalan distintos estudios, existe una fuerte vinculación entre las nuevas prácticas de empleo y organización del trabajo (estrechamente ligadas a la reducción de los costes laborales) y el progresivo deterioro de las condiciones de salud y seguridad en el espacio de trabajo; se incrementan las lesiones, los accidentes y los padecimientos, tanto físicos como mentales en una amplia gama de trabajadores, en particular entre aquellos que están precarizados (FEMCVT, 2001; FEMCVT, 2003; NIOSH, 2002; NIOSH, 2005).

A partir de los determinantes macro estructurales hasta aquí descriptos y en el contexto específico de la Argentina post crisis de 2001, se estudió a nivel micro institucional la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, en operarios pertenecientes a dos empresas metalúrgicas con modelos de organización y producción marcadamente diferentes: 1) la cooperativa de trabajo IMPA, donde los procesos de administración y ejecución de la producción, están en manos de los propios trabajadores y 2) una empresa tradicional capitalista, no autogestionada por sus trabajadores (ENA).

En el caso de la cooperativa de trabajo IMPA, una porción importante de sus operarios presenta niveles altos de control, apoyo social y compensaciones, ubicándose por encima de los guarismos encontrados en la empresa tradicional ENA. Sólo se asemejan en el grado de demandas o exigencias psicológicas del trabajo.

Al tomar como referencia el *modelo demanda- control*, se observa que en la cooperativa de trabajo IMPA el 33% de sus operarios ejecuta un trabajo activo- creativo, con niveles manejables de tensión psicológica (*estrés positivo*); en la empresa tradicional en cambio, casi la mitad de los operarios encuestados (49.5%) realiza labores de alta tensión psicológica (*estrés negativo*).

De este modo, las características organizacionales y ocupacionales desplegadas en la cooperativa de trabajo, constituyen para un amplio número de sus operarios, un entorno laboral *saludable*; conjuga buenas condiciones generales de trabajo, reconocimiento y satisfacción en el empleo, generando una positiva cultura organizacional y niveles razonables de estrés.

En la empresa tradicional por el contrario, un número importante de sus operarios se ven cotidianamente expuestos a niveles medio altos de exigencias psicológicas (ritmo, rapidez, volumen de trabajo, etcétera), siendo el margen o control decisivo proporcionado por la organización del trabajo deficitario; produce alta tensión psicológica y consecuentemente, a mediano y largo plazo, efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores (Karasek, 2001; Martínez, 2003; Schnall, Landsbergis y Coleman, 2005).

Estas diferencias ínter empresas se hacen aún más pronunciadas, cuando se compara a los operarios por grupo de edad: los mayores de 35 años de la cooperativa IMPA exhiben, en relación al resto de los trabajadores encuestados (tanto en ENA como en IMPA), la

exposición más favorable a los riesgos psicosociales del trabajo; por el contrario, los trabajadores jóvenes pertenecientes a la cooperativa, presentan los niveles más bajos de control y recompensas, siendo el grupo con condiciones de trabajo más desfavorables en ambas unidades productivas.

Asimismo, la exposición diferencial a los factores de riesgo psicosocial, repercute desigualmente en la salud de los operarios involucrados: mientras los trabajadores mayores de 35 años pertenecientes a la cooperativa IMPA, exhiben en un amplio número, bajos niveles de estrés ocupacional y un alto grado de satisfacción con su trabajo, los jóvenes de la cooperativa (muchos de los cuales son familiares de los *viejos* trabajadores), muestran comparativamente con el resto de los encuestados, la situación más desfavorable de salud, estrés ocupacional e insatisfacción con el trabajo.

Esta variación generacional, observada entre los operarios de la cooperativa de trabajo, puede ser leída como resultado *sintomático* de la tensión existente entre las presiones políticas, económicas, sociales y culturales externas, impuestas por la lógica del capital al conjunto de las unidades productivas y, la intención de implementar un modelo organizacional, centrado en la reapropiación colectiva del proceso de trabajo, bajo la administración y gestión de los propios trabajadores (Marx, 1994).

De este modo, el desplazamiento del conflicto entre el capital y el trabajo, se traduce en nuevas relaciones de dominación- poder al interior de la cooperativa, generándose situaciones de autoexplotación y diferenciación sobre un sector minoritario del colectivo de trabajo (Gambina, et al., 1999; Rebón, 2004). Por un lado, los trabajadores jóvenes soportan exigencias inadecuadas, contando con escasos recursos para hacerles frente; por el otro, se consideran víctimas de un desfase entre el esfuerzo demandado y las recompensas (simbólicas y monetarias) percibidas, sintiéndose altamente insatisfechos con su futuro laboral, al que consideran significativamente incierto. Estos factores psicosociales repercuten desfavorablemente en la salud de los jóvenes; disminuye su autoestima, aumentando su vulnerabilidad, el riesgo de padecer estrés (*distrés*) y enfermedades ocupacionales.

Una interpretación posible de los conflictos generacionales existentes, gira en torno a la disímil participación e implicación de los operarios, de acuerdo a su edad y antigüedad en el trabajo, en los procesos de ocupación y recuperación de la empresa, iniciados a mediados de los años noventa. Los trabajadores mayores, *padecieron* ellos mismos, las características organizacionales de la antigua dirección capitalista, viéndose obligados defensivamente a ocupar y recuperar su fuente de trabajo como única forma de subsistencia. Estos procesos de resistencia y lucha posibilitaron a la vez, en estrecha relación con la nueva organización del trabajo, la construcción individual y colectiva de novedosos roles e identidades laborales (Allegrone García, Partenio y Fernández Álvarez, 2004; Fernández Álvarez, 2004). Sin embargo, dichas transformaciones subjetivas parecen no extenderse a los trabajadores jóvenes, asociados más recientemente a la experiencia de autogestión (Bialakowsky et al., 2004); se desarrollan entre ambos grupos etarios, relaciones de cooperación conflictivas, donde prima por momentos la disputa intergeneracional y una visión *paternalista* de los problemas organizacionales: diferencias ideológicas y culturales entre *históricos* y *nuevos trabajadores*; *ruidos* en la comunicación; designación asimétrica de tareas, derechos y obligaciones; utilización de medidas disciplinarias; débil motivación de los empleados jóvenes; dificultades en la transmisión de saberes y conocimientos productivos; etcétera (Willis, 1998).

Así, mientras los trabajadores mayores reivindican *cotidianamente* la conquista y el sostenimiento de la experiencia autogestionaria, haciendo de la cooperativa su fuente de trabajo y subsistencia, enfrentando los fantasmas del desempleo y la desafiliación social a partir de la construcción activa de nuevas subjetividades laborales; entre los jóvenes en cambio, aparecen claras señales de descontento e insatisfacción con las condiciones de trabajo y la precariedad laboral vivenciados en la cooperativa. Añoran trabajar como *asalariados* en una empresa tradicional capitalista, esperando recibir las recompensas, el reconocimiento y la estabilidad en el empleo, que la cooperativa de trabajo hoy parece no ofrecerles. De este modo, si bien todos los empleados de la cooperativa son socios con iguales derechos y obligaciones, 6 de cada 10 jóvenes perciben su situación contractual como en *negro*; mientras 9 de cada 10 trabajadores mayores de 35 años, se definen a sí mismos como pertenecientes a la planta permanente de la empresa.

Esta situación, unida a las limitaciones económico financieras y a las dificultades productivas existentes en la cooperativa de trabajo (escasez de insumos, falta de captación de mercado, ausencia de capital de trabajo, obsolescencia de la maquinaria, etcétera), genera especialmente entre los operarios jóvenes, un clima institucional enrarecido e insatisfactorio; puede hacer peligrar en el futuro el necesario recambio generacional y consecuentemente, la sustentabilidad de la experiencia autogestionaria.

En este sentido y a partir de los resultados del presente estudio, se pueden trazar en términos generales, posibles líneas de investigación que profundicen en la problemática abordada.

En primer lugar, sería deseable realizar en las empresas examinadas, estudios de intervención organizacional en el lugar de trabajo, donde con la participación activa de los trabajadores, se busque identificar, controlar y gestionar los principales factores de riesgo psicosocial y sus efectos sobre la salud del colectivo de trabajo. Las prácticas de intervención organizacional podrían estar primariamente encaminadas a reducir los niveles de insatisfacción y estrés ocupacional de los grupos más vulnerables: trabajadores jóvenes pertenecientes a la cooperativa de trabajo y a la empresa tradicional. Esta propuesta de investigación, no desconoce las dificultades y limitaciones que entraña toda *intervención psicosocial* en unidades productivas del ámbito privado, tal como acontece frecuentemente en este tipo de estudios (Laurell y Noriega, 1989; Mendel, 1993). Se hace imprescindible contar con el apoyo y la colaboración de los trabajadores involucrados (sindicato, cuerpo de delegados de fábrica, consejo de administración, etcétera), principales actores en el diseño e implementación de las políticas de evaluación y prevención de los riesgos en el espacio laboral.

En segundo lugar, queda pendiente el desarrollo de nuevos estudios que analicen en otros sectores de la producción, el papel de los factores psicosociales del trabajo y sus efectos sobre la salud de los trabajadores, incluyendo diferencias según edad, género, desigualdades sociales, nacionalidad, etcétera. Aspectos estos que resultan fundamentales para contar con una visión completa de la problemática, en aras de su gestión y transformación.

Estas posibles líneas de trabajo deberían enmarcarse dentro de las coordenadas históricas y sociales, impuestas por la realidad económica y laboral latinoamericana, atravesada por la inseguridad en el empleo, la creciente flexibilización de la mano de obra y la precarización de las condiciones de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2002. “El cambiante mundo del trabajo: tendencias y repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo en la unión europea”. *Forum* (Bélgica: Oficina de Publicaciones AESST), N° 5. <http://osha.eu.int>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2002. “El estrés relacionado con el trabajo”. *Facts* (Bélgica, Oficina de Publicaciones AESST), N° 22.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. 2002. “El estrés en el trabajo: resumen de un informe de la Agencia”. *Facts* (Bruselas: Oficina de Publicaciones AESST) N° 8.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2002. “Trabajemos contra el estrés”. *Rev. Magazine de la AESST*. (Bélgica) N° 5.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2003. “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Resumen de un Informe de Agencia”. *Facts* (España) N° 32. <http://agency.osha.eu.int>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2003. *Sistemas y Programas. Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. (Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Allegrone García, Verónica. 2003. “Los procesos de ocupación y recuperación de fábricas y las formas de acción colectiva. Un estudio de caso”, en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del Trabajo ASET).
- Allegrone García, Verónica, Partenio, Florencia y Fernández Álvarez, María Inés. 2004. “Los procesos de recuperación de fábricas: una mirada retrospectiva”, en Battistini, Osvaldo (compilador). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (Buenos Aires: Prometeo libros).
- Andersen, A. 1999. *Diccionario de economía y negocios*. (Madrid: Espasa).
- Antunes, Ricardo. 2003. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del trabajo*. (Buenos Aires: Herramienta ediciones).
- Arias, Pablo; Arzt, Eduardo, Bonet, José, Costas, Mónica, Badaracco, Jorge; Luchina, Carlos y Moguilevsky, Jaime. 1998. *Estrés y procesos de enfermedad. Psiconeuroinmunoendocrinología. Modelos de integración mente- cuerpo*. (Buenos Aires: Biblos editorial). Tomo I.
- Bauman, Zigmunt. 2003. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. (Barcelona: Gedisa Editorial).
- Babazono, A.; Mino, Y. Nagano, J.; Tsuda, T. Araki, T. 2005. “A Prospective Study on the influences of workplace stress on Mental Health”. *J. Occup. Health*. Vol. 47: 490- 495.
- Beaton, Randal. 2001. “Ansiedad relacionada con el trabajo”, en Hurrell, Joseph et. al. (comp.) *Salud Mental. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- OIT). Vol. I. Capítulo 5.
- Beccaria, Luis; Mauricio, Roxana. 2003. “Movilidad ocupacional en Argentina”, en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo ASET).
- Beccaria, Luis; Mauricio, Roxana (editores). 2005. *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*. (Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento- Prometeo libros).

- Beck, Ulrich. 2000. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. (Barcelona, Paidós Ediciones).
- Benavides, FG.; Gimeno, D.; Benach, J.; Martínez, JM.; Jarque, S.; Berra, A.; Devesa, J. 2002. "Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas". *Gaceta Sanitaria*. N° 16 (3): 222-9.
- Bleger, José. 1995. *Psicología de la conducta*. (Buenos Aires: Paidós editorial).
- Bialakowsky, Alberto; Robledo, Guillermo; Rosendo, Ernestina; Costa, María; Grima, José. 2003. "Identidades, Cultura en las nuevas formas de gestión y autogestión de los trabajadores", en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del Trabajo. ASET).
- Bialakowsky, Alberto; Robledo, Guillermo; Rosendo, Ernestina; Grima, José y Costa, María. 2004. "Cooperación y conflicto en las nuevas formas de autogestión de los trabajadores", en *Revista venezolana de gerencia*. (Venezuela: Universidad del Zulia) N° 26: 229: 253.
- Bialakowsky, Alberto; Robledo, Guillermo; Grima, Juan; Rosendo, Ernestina; Costa, María. 2005. "Nuevas formas de autogestión de los trabajadores en empresas recuperadas", en Bialakowsky, Alberto; Partida, R. Antunes, Ricardo y Costa MI. *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica*. (México: Universidad de Guadalajara).
- Briner, María Agustina y Cusmano, Adriana. 2004. "Las empresas recuperadas en la Ciudad de Buenos Aires: una aproximación a partir del estudio de siete experiencias", en *Empresas recuperadas. Ciudad de Buenos Aires*. (Argentina: Secretaria de Desarrollo Económico. GCBA).
- Caplan, Robert. 2001. "El ajuste persona- entorno", en *Enciclopedia de Salud Y Seguridad en el Trabajo*. (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo OIT). Vol. 5, capítulo 34.
- Castel, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. (Buenos Aires: Paidós ediciones).
- Cedillo, Leonor. 2005. "Estudio de los factores psicosociales laborales entre trabajadoras de la industria maquiladora de exportación en Sonora, México", en Juárez García, Arturo y Ramírez Páez, José Antonio. *Estrés psicosocial en el trabajo* (México: Universidad Nacional Autónoma de México).
- Clarín Diario. "Fin del conflicto en la metalúrgica IMPA. Una cooperativa del barrio de Almagro". (Argentina). 30/04/ 2005.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2000. *Equidad, desarrollo y Ciudadanía. Visión Global*. (Colombia: Alfaomega- CEPAL).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2006. *Panorama social de América Latina 2006. Documento Informativo*. (Colombia: CEPAL).
- Cooper, CL.; Cartwright, S. 2001. "Resumen de las estrategias generales de prevención y control". en *Enciclopedia de Salud Y Seguridad en el Trabajo*. (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo OIT). Vol. 5, capítulo 34.
- Croon, EM.; Blonk, RWB.; Zwart, BCH.; Frings- Dresen, MHW.; Brorsen, JPI. 2002. "Job stress, fatigue and job dissatisfaction in Dutch lorry drivers: towards an occupation specific model of job demands and control", en *Occup. Environ. Med.* N° 59: 356- 361.
- Cuellar, Ricardo y Noriega, Mariano. 1996. "Modernización, condiciones de trabajo y salud". *Revista Salud de los Trabajadores*. (México). Vol. 4; 1. 5- 15.
- Chandola, Tarini; Brunner, Eric y Marmot, Michel. 2006. "Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study". *BMJ*. doi: 10.1136/bmj. 38693. 435301.

- Dávalos, Patricia y Perelman, Laura. 2003. “La intervención sindical en las empresas recuperadas. Un estudio de caso”. en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del Trabajo ASET).
- Dávalos, Patricia y Perelman, Laura. 2003. “Empresas Recuperadas y Trayectoria Sindical: la experiencia de la UOM Quilmes”, en Fajn, F. (coordinador) *Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. (Buenos Aires: Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos).
- De la Garza Toledo, Enrique. 2001. “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César. *El futuro del trabajo- el trabajo del futuro* (Buenos Aires: CLACSO).
- Di Marco, Graciela; Palomino, Héctor; Méndez, Susana; Altamirano, Ramón; Libchaber de Palomino, Mirta. 2003. *Movimientos sociales en la Argentina. Asambleas: la politización de la sociedad civil*. (Buenos Aires: Baudino ediciones- UNSAM).
- Dhondt, Steven. 1997. *Presiones de tiempo y autonomía en el trabajo en la Unión Europea*. (Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea).
- Duarte Tagles, Héctor e Infante Rivard, Claire. 2005 “Prevalencia de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores agrícolas mexicanos de temporada (TAMT) en Québec: resultados de una prueba piloto”, en Juárez García, Arturo y Ramírez Páez, José Antonio. *Estrés psicosocial en el trabajo* (México: Universidad Nacional Autónoma de México).
- Epelman, Mario; Fontana, Daniel y Neffa, Julio Cesar. 1990. *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. (Buenos Aires: Editorial Hmanitas).
- Escriba- Aguir, Valentina y Bernabé- Muñoz, Yolanda. 2002. “Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la Comunidad Valenciana. Un estudio con entrevistas semi estructuradas”, en *Revista Española de Salud Pública*. (Madrid) N° 5; 76: 595- 604.
- Fajn, Gabriel (compilador). 2003. *Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. (Buenos Aires: Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos).
- Fernández Álvarez, María Inés. 2003. “Transformaciones en el mundo del trabajo y procesos de ocupación/ recuperación de fábricas”; en *Revista Realidad Económica* (Buenos Aires) N° 197.
- Fernández Álvarez, María Inés. 2004. “Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso particular”, en Battistini, Osvaldo (compilador). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (Buenos Aires: Prometeo libros).
- Freudenberg, Herbert. “El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo”. 2001 en Hurrell, J. et. al. (comp.) *Salud Mental. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- OIT). Vol. I. Capítulo 5.
- Fontes Iunes, Roberto. 1999. *Seguridad y Salud en el trabajo en América Latina y el Caribe. Análisis, temas y recomendaciones de Política* (Banco Interamericano de Desarrollo- Fundación Tinker). En <<http://www.iadb.org/sds/doc/SegYsalud.pdf>>
- Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2001. *Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo*. (Dublín: Oficina de publicaciones EFILWC). <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

- Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2003. *Work organization and health at work in the European Union*. (Dublin: EFILWC).
- Gabriel, Phyllis; Liimatainen Riitta, Marjo. 2000. “Mental health in the workplace: Introduction. Oficina Internacional del Trabajo” en Organización Internacional del Trabajo “SOS estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor”. *Revista Trabajo*. (Ginebra: OIT). N° 37.
- Gambina, Julio; Racket, Mario; Echaide, Javier y Roffinelli, Gabriela. 2006. “Las resistencias latinoamericanas del siglo XXI. Empresas recuperadas en Argentina”, en Ceceña, Ana Esther (coordinadora). *Los desafíos de las emancipaciones en un contexto militarizado*. (Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales- CLACSO).
- Gil Monte, Pedro; Peiró Silla, José. 1997. *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. (Madrid. Síntesis editorial).
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Secretaria de Desarrollo Económico. 2004. *Empresas Recuperadas Ciudad de Buenos Aires..* (Buenos Aires: Chilavert Limitada).
- Godin, Isabelle y Kittel, France; Coppieters, Yves; Siegrist, Johannes. 2005. “A prospective study of accumulative job stress in relation to mental health”. *BMC Public Health*. 5:67. doi: 10.1186/ 1471- 2458.
- Heller, Pablo. 2004. *Fábricas ocupadas. Argentina 2000- 2004*. (Buenos Aires: Ediciones Rumbos).
- Jahoda, Marie. 1987. *Empleo y desempleo. Un análisis socio- Psicológico*. (Madrid. Ed. Morata).
- Karasek, Robert. 1996. “Prevención del estrés mediante la reorganización del trabajo: Resumen de 19 estudios de caos prácticos internacionales”; en Di Martino, V.; Karasek, R. *La prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de Trabajo. 8. Recopilación*. (Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene. INSHT- OIT).
- Karasek, Robert. 2001. “El modelo demandas/ control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos”, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT- OIT). Vol. 5, capítulo 34.
- Kivimaki, Mika; Leino- Arjas, Paivi; Luukhonen, Ritva; Vahtera, Jussi y Kirjonnen, Juhani. 2002. “Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees”. *British Medical Journal (BMJ)*; 325: 857- 60.
- Kohen, Jorge. 1997. “Nuevas relaciones laborales y salud de los trabajadores en Argentina. Desafíos y perspectivas para la investigación”. *Cadernos de Saúde Pública*. (Río de Janeiro). Vol. 13.
- Korinfeld, Silvia; Marcos, María y Alimena, Silvina. 2001. “El nuevo paradigma económico- productivo y las condiciones de trabajo”, *Revista Trabajo (s)*. (Buenos Aires: CEIL- PIETTE CONICET) N° 4: 1-4.
- Laurell, Asa Cristina y Noriega, Mariano. 1989. *La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México*. (México: Ediciones Era).
- Lavaca. 2004. *Sin patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores. Una historia, una guía*. (Buenos Aires: Cooperativa de trabajo Lavaca).
- Laville, A. (compilador). 1993. *Envejecimiento y trabajo*. (Buenos Aires: Editorial Hvmánitas).
- Lee, Hisin; Yeh, Wen; Chen, Chun y Wang, Jung. 2005. “Prevalence and Psychosocial Risk Factors of Upper Extremity Musculoskeletal Pain in Industries of Taiwan: A Nationwide Study”. *J. Occup. Health*. Vol. 47: 311- 318.



- Levi, Lennart. 2002. *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿la sal de la vida o el beso de la muerte?* (Luxemburgo: Oficina de publicaciones Comisión Europea).
- Lucita, Eduardo. 2002 “Ocupar, resistir y producir: autogestión social, nueva organización del trabajo (I)”. *Rebelión*. 24 de diciembre. [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org)
- Magnani, Esteban . 2003. El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina. (Buenos Aires: Ediciones Prometeo).
- Magau, J.; Sagita, K. 1993. “Angers- Pagano: una comparación France- Japón, Informe de estudio CNRS. 1990”, citado en Mendel, Gerald *La sociedad no es una familia. Del psicoanálisis al sociopsicoanálisis*. (Buenos Aires: Paidós editorial), capítulo 2.
- Martínez, Josefina. 2002. “La experiencia de fábricas ocupadas y el control obrero”. *Rebelión*. 30 de julio. [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org)
- Martinez, Sofía. 2003. “Riesgo psicosocial: el modelo demanda- control- apoyo social (I)”, en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (Madrid) N° 603.
- Martínez, Sofía. 2004. “Riesgo psicosocial: el modelo demanda- control- apoyo social (II)”, en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (Madrid), N° 604.
- Marx, Karl. 1992 (1867). “Cooperación” capítulo XI, en *El capital*. (México: Siglo XXI) Vol. II. Tomo I. Libro primero. La producción del valor relativo. 15ª. Edición.
- Matrajt, Miguel. 2002. *Subjetividad, trabajo e institución*. (México) [mimeo].
- Mendel, Gérard. 1993. *La sociedad no es una familia. Del psicoanálisis al sociopsicoanálisis*. (Buenos Aires: Paidós editores).
- Merllié, Dominique y Paoli, P. 2000. *Ten years of working conditions in the European Union. Summary*. (Dublin: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions).
- Mesler, Randall y Capobianco, Marc. 2001. “Psychosocial Factors associated with Job stress and diagnosis of high blood pressure in self-employed women versus women in upper levels of management within the corporate context”, en *Stress News*. Vol.13 N° 4.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2005. Programa de Trabajo Autogestionado. Secretaria de Empleo. *Guía 2005 de empresas y fábricas recuperadas autogestionadas por sus trabajadores*. (Argentina: Programa de Trabajo Autogestionado. Secretaria de Empleo MTESS).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2006. *Relevamiento de empresas recuperadas* (Argentina: Programa Trabajo Autogestionado. MTESS).
- Moncada, Salvador; Llorens, Clara y Kristensen, Tage. 2004. *Método Ista 21. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. (España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud).
- National Institute form Occupational Safety and Health. 2002. *The changing organization of work and the safety and health of working people*. (Cincinnati:NIOSH Publications). 116.
- National Institute for Occupational Safety and Health. 2005. *Stress at work* (EEUU: NIOSH). [www.cdc.gov/nioshn](http://www.cdc.gov/nioshn)
- Naciones Unidas. 2003. “Documento Oficial de la Asamblea General, Quincuagésimo cuarto período de sesiones. A/ Res/ 54/ 123. 199”, citado en Amendolaro, R. *Prácticas autogestivas y construcción de solidaridad social*. (Buenos Aires).
- Neffa, Julio Cesar. 1988. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta para una nueva perspectiva*. (Buenos Aires: editorial Hvmanitas- PIETTE CONICET).



- Neffa, Julio Cesar. “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”. 1999, en De la Garza Toledo, Enrique (compilador). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. (Buenos Aires: CLACSO).
- Orellano, Miguel. 2005. *Proyecto de Investigación: Factores psicosociales y estrés laboral en fábricas y empresas recuperadas autogestionadas por sus trabajadores. Argentina*. (Buenos Aires: Programa de Becas CLACSO- ASDI).
- Orellano, Miguel. 2005. *Trabajo, desocupación y suicidio*. Efectos psicosociales del desempleo. (Argentina: Editorial Lumen).
- Organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud. 1984. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. (Ginebra. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo) N° 56.
- Organización Internacional del Trabajo. 2000. *Panorama Laboral: América Latina y el Caribe*. (Perú: Oficina de Publicaciones OIT).
- Organización Internacional del Trabajo. 2004. *Tendencias mundiales del empleo*. (Ginebra: Oficina de Publicaciones OIT).
- Organización Internacional del Trabajo. 2006. *Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe*. (Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe OIT).
- Organización Internacional del Trabajo. 2007. *Tendencias mundiales del empleo. Breve Informe*. (Ginebra: Oficina de Publicaciones OIT).
- Organización Mundial de la Salud. 1997. *Salud Mental en el mundo. Problemas y prioridades en poblaciones de bajos ingresos*. (Washington: OMS). Serie Paltex.
- Organización Mundial de la Salud. 2004. *Invertir en Salud Mental*. (Ginebra: Oficina de Publicaciones OMS).
- Organización Panamericana de la Salud. 1999. *Comunicado de Prensa*. (Washington DC.; OIT). 8 de Octubre.
- Organización Panamericana de la Salud. 2003. *Comunicado de Prensa*. (Washington DC.: OIT). 25 de Abril.
- Organización Panamericana de la Salud. 1999. *La salud de los trabajadores en la región de las Américas. 124. Sesión del Comité Ejecutivo*. (Washington: Oficina de Publicaciones OPS).
- Osipow, Samuel.; Spokane, Arnold. 2000. *Inventario de Estrés Ocupacional. Manual- Versión para investigación* (Buenos Aires: Facultad de Psicología UBA). [traducción y adaptación: Schufer, Marta].
- Peiró, José. 2001. “El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva”, en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (Madrid: INSHT) N° 13. pp. 18- 38.
- Peiró, José y Zurriaga, Rosario. 2002. “Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales”, en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (Madrid: INSHT) N° 20. pp. 11- 20.
- Picchetti, Valentina y Xiques, Mario. 2003. “Fábricas ocupadas, subjetividad y política. Estudio de Caso sobre Brukman y Zanon”, en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del Trabajo. ASET).
- Raminger, Liliana y Chiale, Graciela. 2004. *Introducción a la metodología de la investigación de mercados*. (Buenos Aires: Arte gráfica Nesda).

- Rebón, Julian. 2004. *Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas*. (Buenos Aires; Ediciones Picaso. La rosa blindada).
- Rodríguez, Carlos. 1990. “Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como una nueva concepción”. *Salud y trabajo. La situación de los trabajadores en la Argentina*. (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. PIACT), capítulo 2.
- Rugulies, R.; Krause, N. 2005. “Job strain, iso- strain, and the incidence of low back and neck injuries a 7.5 years prospective study of San Francisco transit operators”. *Social Science & Medicine*. N° 61: 27- 39.
- Salvia, Agustín. 2003. “Mercados Duales e informalidad en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo”, en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo ASET).
- Sanmartino, Juan. 2004. “Dos años de ocupaciones de fábricas y gestión obrera en Argentina”; en *Lucha de Clases. Revista Marxista de Teoría y Política*. (Buenos Aires) N° 2-3: 129- 145.
- Sauter, Steven; Hurrell, Joseph; Murphy Lawrence y Levi, Lennart. 2001. “Factores psicosociales y de organización”; en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INST- OIT). Vol. 5; capítulo 34.
- SEL Consultores. 2006. *Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina*. (Buenos Aires: SEL Publicaciones).
- Schaufeli, Wilmar.; Salanova, María. 2002. “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?”, en *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (Madrid: INSHT). N° 20, pp. 4-9.
- Schanall, Peter; Landsbergis, Paul y Coleman, Kanan Patel. 2005 “Trabajo y enfermedad cardiovascular, en Juárez García, Arturo y Ramírez Páez, José. *Estrés psicosocial en el trabajo* (México: Universidad Nacional Autónoma de México).
- Schwartzmann, Laura. 2004. “Estrés Laboral, Síndrome de Desgaste (quemado), Depresión: ¿Estamos hablando de lo mismo?”, en *Revista Ciencia y Trabajo*. (Chile) Año 6. N° 14.
- Slutzky, Daniel; Di Loreto, María y Rofman, Alejandro. 2003. “Experiencias autogestionarias en un marco de crisis económico- social inédita: las empresas recuperadas”, en *Memorias del Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del Trabajo ASET).
- Superintendencia de Riesgo de Trabajo. 2004. *Informe estadístico. Accidentabilidad 2004. Evolución 2000- 2004*. (Buenos Aires- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).
- Superintendencia de Riesgo de Trabajo. 2005. *Anuario estadístico 2005. Accidentabilidad y cobertura*. (Buenos Aires- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).
- Tennessee, Maritza. 1995. “Situación actual y perspectivas de la salud ocupacional en América Latina”. *Revista de. Salud de los Trabajadores*. (Washington DC: Oficina de Publicaciones OPS). Vol. 3, N° 1.
- Tennessee, Maritza. 2000. *Promoción de los ambientes de trabajo saludables en las Américas*. (Washington DC: Oficina de Publicaciones OPS).
- Theorell, Tóres y Johnson, Jeffrey. 2001. “Enfermedades cardiovasculares. Efectos crónicos en la salud”, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT- OIT). Vol. 5, capítulo 34.

- Universidad de Buenos Aires. 2002. *Plan Fénix. Políticas sociales, laborales y de distribución*. (Buenos Aires: Oficina de Publicaciones Facultad de Ciencias Económicas, UBA).
- Universidad de Buenos Aires. 2003. *Programa Facultad Abierta. Informe del relevamiento entre empresas recuperadas por los trabajadores*. (Buenos Aires: Secretaría de Extensión Universitaria, Facultad de Filosofía y Letras. UBA). *mimeo*.
- Varillas, Walter; Eykemans., G; Tennassee, Maritza y Emmet, E. 1998. *Informe del proyecto de sistematización de datos básicos sobre salud de los trabajadores en países de las Américas. Programa de salud de los trabajadores*. (Washington DC.: Oficina de Publicaciones OPS- OMS).
- Warr, Peter y Jackson, Peter. 1992. "Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re- employment". *Psychological Medicine* 15, 1985. 795-807. (citado en Banks, MH. "Desempleo y salud mental: investigaciones británicas recientes". Álvaro, José. y otros (comp.) *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. (España. Siglo XXI), pp. 151.
- Willis, Paul. 1988. *Aprendiendo a trabajar*. (Barcelona: Akal universitaria).
- Wisner, Alain. 1988. "El envejecimiento de los trabajadores en la empresa", en *Ergonomía y condiciones de trabajo*. (Buenos Aires: editorial Hvmantitas- PIETTE CONICET).

## NOTAS.

\* Licenciado en Psicología (UBA). Magíster en Salud Pública (UNR). Magíster en Psicoimmunoneuroendocrinología (UF). Ex. Residente en Salud Mental (MSN). Director en Sociopsicodrama (Instituto Z. Moreno). Doctorando en Salud Mental Comunitaria (UNL). Profesor universitario e investigador de la Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de Rosario y Universidad del Salvador (Argentina).

1. Al igual que en otros estudios de carácter exploratorio y enfoque cualitativo, desarrollados con anterioridad en la cooperativa de trabajo IMPA, al consultarse a los trabajadores en el presente estudio, acerca de las características organizacionales y relaciones de trabajo en los años previos a la toma y recuperación de la empresa, en todos los casos los *viejos operarios* afirman que se trató de un período signado por la relación "patrón- obrero" con un desconocimiento total por parte de los empleados de su rol como cooperativistas en la gestión y administración de la empresa. El conflicto, la resistencia y la participación colectiva en la lucha por conservar la fuente de trabajo, implicó una verdadera transformación en la identidad social (subjectividad) de los trabajadores. Para un análisis en profundidad ver (Bialakowsky et al., 2004).

2. Una *empresa* es una unidad económica de producción y decisión, que desarrollando actividades económicas organiza y coordina una serie de recursos (factores de producción) con el objetivo de producir bienes y servicios; se clasifican en función de sus distintas características: aspecto jurídico, actividad económica, propiedad del capital y objetivo (Andersen, 1999).

3. El *tamaño muestral* dentro de la Cooperativa de trabajo IMPA, puede ser asimilado a un error del  $\pm 2.5\%$  y un intervalo de confianza del 95, 5%.

4. Considerando el número total aproximado de operarios que laboran en la empresa privada no autogestionada por sus trabajadores (ENA), el *tamaño muestral* dentro de la misma, puede ser asimilable a una muestra probabilística, con un error del  $\pm 7\%$  y un nivel de confianza del 95.5%.

5. La prueba de Q. de Yule permite evaluar la fuerza de asociación entre dos variables dicotimizadas; en una tabla de 2x2 resulta de “la diferencia del producto cruzado de las cifras parciales, sobre la suma del producto cruzado de las cifras parciales” (Raminger y Chiale, 2004: 241) Si el resultado de  $Q$  se acerca a 1 la relación entre las variables será más fuerte, si por el contrario se acerca a 0 será más débil. La prueba de Q. de Yule en este estudio suplanta la correlación estadística, debido a que se trabaja con variables cualitativas.

6. La existencia de respuestas diferenciadas y la presencia de trabajadores sin contrato y *en negro* resulta llamativa, tratándose de una cooperativa de trabajo, donde todos sus integrantes participan en calidad de socios con iguales derechos y obligaciones. En este sentido es interesante consignar que 6 de cada 10 trabajadores que definieron su situación contractual como *en negro*, eran jóvenes operarios de hasta 35 años, incorporados durante los últimos 5 años a la empresa. Si bien el resto de los trabajadores vive la misma situación de precariedad laboral en la que se encuentra sumida toda la cooperativa, un 91% de los operarios mayores de 35 años, se definen así mismos como perteneciendo en forma estable a la planta permanente.

7. Al igual que con las variables *control*, *relaciones interpersonales* y *recompensas*, el análisis bivariado edad y nivel de *comunicación* expresa una relación directa de la edad y la variable en cuestión: en IMPA el 72% de los operarios mayores presentan niveles medio/alto de *comunicación*; entre los jóvenes solo el 50% (Q. de Yule: 0.45). En ENA ocurre lo mismo: el 78% de los operarios mayores y el 64% de los menores, exhiben niveles medio/altos de *comunicación*. (Q. de Yule: 0.31). La comparación ínter empresas muestra una leve diferencia en el nivel de comunicación observado entre los operarios mayores de ambas fábricas; en el caso de los jóvenes, los trabajadores de ENA muestran un mayor nivel de comunicación que sus pares de IMPA (Q. de Yule: 0.28).

8. El 46% de los operarios jóvenes de IMPA, desarrollan tareas de laborales de *alta tensión*; en estos un 66% presenta niveles de estrés de medio a altos. Lo mismo ocurre con el 52% de los jóvenes encuestados en la empresa tradicional ENA, de los cuales un 40% exhibe niveles de estrés de medio a altos. Finalmente, el 45% de los trabajadores de más de 35 años encuestados en ENA, efectúan trabajos de *alta tensión*; de éstos la mitad tiene niveles de estrés de medio a altos.

9. Desde una perspectiva etnográfica y cualitativa, el antropólogo Paul Willis estudia los procesos culturales y subjetivos desarrollados por un grupo de jóvenes pertenecientes a la clase obrera inglesa; descifra las características simbólicas (penetraciones, limitaciones; continuidades y discontinuidades) que definen el pasaje de la institución escolar al mundo fabril (Willis, 1988).

10. El *valor instrumental o función manifiesta del trabajo* refiere esencialmente a la producción de ingresos económicos “para ganarse la vida”; el *valor expresivo* se relaciona en cambio con un conjunto de funciones o características *latentes del trabajo*: definición de estatus personal y de la identidad del trabajador, desarrollo regular de una actividad

compartida “haciendo algo que gusta” con otros, en un tiempo y lugar definidos, transformando metas individuales en colectivas (Jahoda, 1987). Así es que entre los jóvenes de IMPA predominan las respuestas referidas al valor instrumental del trabajo en un 69%; mientras en los mayores de 35 años se conjugan el valor instrumental y el expresivo simultáneamente para un 63%. (Q. de Yule: 0.59).