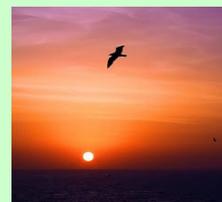


**XIX CONGRESO NACIONAL  
EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO**

# *Administración, Trabajo y Salud*



*"...matemática y ciencia solamente no hacen a ciudadanos. Y, dado que el desarrollo de la ciudadanía ya está bajo el sitio, matemática y ciencia, solamente no son suficientes. Quizás el problema empieza con una situación mal diagnosticada"*

Antonio Damasio (Desarrollar las capacidades creadoras del Siglo XXI)

*"El desarrollo, no puede reducirse a un mero proceso de acumulación .... La empresa está llamada a prestar una contribución mayor en la sociedad.."*

V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe – Documento de Aparecida (pág.40)

*"Sin perjuicio que las ciencias sociales descubran otros, actualmente los medios para lograr un trabajo decente para todos responden a dos variables: la societal y la micro-social ..*

*Holísticamente ambas variables se complementan: mientras la societal enmarca las condiciones objetivas para lograr trabajo decente, la microsocial lo concreta en la realidad"*

Rodolfo Capón Filas (Solidaridad y Transformación del Sistema Global, T.II, pág14)

**Gualberto J. M. Milocco**

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ENTRE RIOS

Argentina

[gualbertomilocco@yahoo.com.ar](mailto:gualbertomilocco@yahoo.com.ar)

**Setiembre 2013**

*“El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”*

*“... el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de «hacer la vida humana más humana» entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva”*

Encíclica *Laborem Exercens*, SS Juan Pablo II

## **RESUMEN**

En este ensayo pretendemos someramente reconocer el escenario y realizar el esfuerzo para aportar a la necesidad de replantear algunas teorías y fundamentalmente la práctica de la administración.

En una perspectiva sistémica holística, reflexionamos sobre las modificaciones que estimamos deberían producirse, considerando a la persona como centro del ecosistema y la necesidad de sociosistema solidario<sup>1</sup> para lograr una mejor calidad de vida laboral.

## **INTRODUCCION**

Como sostuvimos en trabajos anteriores<sup>2</sup> en la posmodernidad se acentuó el paradigma sobre el cual se construyeron las teorías en administración y su aplicación práctica.

Esa matriz disciplinar está caracterizada por:

- Una teleología de crecimiento patrimonial, en un enfoque individualista (la del propietario de los medios de producción)
- Búsqueda de la eficiencia como propósito dominante.
- Absoluta preeminencia de lo económico-financiero sobre toda otra cuestión; la rentabilidad financiera del capital invertido, como camino e indicador
- La supremacía del mercado, en la determinación de la producción de bienes y servicios.
- Fortalecimiento que las personas son *recursos* humanos, y como tal deben aportar a la rentabilidad financiera

A partir de la crisis mundial que se manifestó rotundamente desde el 2008, con sus consecuencias en la salud de los trabajadores, y en especial extremas secuelas como la sucesión de suicidios ocurridos en varias empresas europeas, se instaló definitiva y fuertemente la preocupación por la correlación trabajo-salud.

Desde nuestra disciplina, no ha existido reacción a las manifestaciones y secuelas, analizando esa correlación (que, insistimos, está sustentada en la matriz caracterizada).

En este ensayo pretendemos someramente reconocer el escenario y realizar el esfuerzo para aportar a la necesidad de replantear algunas teorías y fundamentalmente la práctica de la administración.

Para ello, detallaremos el marco teórico que sustenta nuestra postura, apelaremos a algunos estudios y análisis que estimamos ejemplificativos sobre la relación trabajo-

salud, los confrontaremos con algunas entrevistas realizadas, para luego intentar, a manera de conclusiones, establecer algunas propuestas como guía de acción futura.

## **Parte 1**

### **¿QUE SON LAS ORGANIZACIONES?**

Nos parece importante comenzar el marco teórico con una aproximación al concepto de organización. Estimamos que, de alguna manera, la concepción que se asuma establece el marco central del análisis.

Pfeffer (2000:5,16) sostiene que gran parte de los estudios sobre las organizaciones se realizaron en las Facultades de Administración, que aunado a la proliferación de teorías, ha permitido un énfasis excesivo del enfoque económico y su lógica. Incluso debe reconocerse que muchas escuelas de administración surgieron de los departamentos de economía.

Ello, ha conducido a centrar la atención en temas específicos (por ejm, el desempeño, la supervivencia, el liderazgo) y al énfasis de un nivel más limitado de análisis (individual y organización específica). La explicación del comportamiento organizacional a través de los modelos usualmente utilizados (económico, social, racional retrospectivo y cognitivo) están fundados en esas premisas. La excepción sería el modelo basado en las ideas de Etzioni (denominado por algunos autores como "moral") pero es más un modelo propuesto que extraído de la praxis<sup>3</sup>

Esas circunstancias y el escenario postmoderno, determinaron la matriz disciplinar a la que hacíamos referencia en la introducción.

Coincidentemente, la división social del trabajo le asignaba a las empresas un rol exclusivamente económico.

Así se plasmó en la gestión de las organizaciones (especialmente de las privadas), en los distintos niveles jerárquicos, incluso en los inferiores, entre otras cuestiones, que los trabajadores son un recurso más.

Por ejemplo, en Argentina setiembre 2010, una Facultad pública ofreció un seminario taller sobre "Reingeniería de Recursos Humanos", y los difundió con el siguiente mensaje: "La importancia de planificar estratégicamente los recursos humanos dentro de una organización, realizando una verdadera reingeniería humana, que acompañada por la reingeniería técnica permite optimizar su capital humano en beneficio del retorno tangible que los mismos brindan a la institución a la cuál pertenecen". Nótese que, además, subyace la idea de manipulación de las personas.

No pretendemos en este trabajo analizar la amplísima variedad de conceptos de Organización. Nos interesa resaltar algunas dimensiones y características que enmarquen y nos orienten en nuestro propósito.

#### **Unidad Social**

Siguiendo el pensamiento de Etzioni, consideramos a las organizaciones como unidades socialmente construidas. Ello nos indica que:

- forma parte de una sociedad mayor, una comunidad, de un territorio (aunque no esté físicamente presente).
- Por ser un sistema abierto (o semiabierto) tiene roles sociales que debe cumplir.
- En una perspectiva sistémica holística ese rol trasciende lo económico
- Asimismo, es en sí, un conjunto de relaciones, especialmente entre sus integrantes, su elemento núcleo (que marca la preocupación por el sujeto).
- En consecuencia, puede intentar construirse a si misma, en un contexto dado. En otros términos, basados en la teoría de autopoiesis de Maturana, consideramos que hay cierta autonomía que les permite darse sus propias normas y en esa

construcción tener su propia autoorganización e identidad, en un proceso interactivo con su contexto (influyendo y adaptándose).

- Schvarstein (1997:14) sostiene que el producto de la organización es ella misma; lo que comúnmente consideramos como producto o servicios que brinda, lo son para quien los utiliza (clientes, usuarios) y para la organización es sólo una estrategia de inserción y logro de objetivos.

#### Atravesamiento Institución-Organización

Siguiendo la línea Neoinstitucionalista en Economía, podemos definir a las Instituciones como reglas de juego en una sociedad, generadas o aceptadas (las instituciones universales) por la misma para organizar la interacción social.

Algunas de las funciones de las instituciones son:

- Reducción de la incertidumbre: proporcionan una estructura a la vida diaria
- Una guía para la interacción humana ya que definen y limitan el conjunto de las elecciones de los individuos

Esas limitaciones son el marco en cuyo interior ocurre la interacción humana. Condicionan e incluso prohíben. Pueden ser: formales (normas escritas) o informales (códigos no escritos que complementan a las formales).

Las limitaciones informales, generadas en la praxis, incluso pueden sobreponerse a las formales, establecen las normas convencionales y comportamientos autoimpuestos por un individuo o un grupo.

Las instituciones organizan la estructura de incentivos, oportunidades y accionar en una sociedad. Las organizaciones se crean para aprovechar esas oportunidades y reflejan la matriz institucional. *“Si las instituciones son las reglas del juego, las organizaciones y sus empresarios son los jugadores”* (D. North, 1993)

El desempeño de la economía es determinado por el modo en que evolucionan las instituciones. La combinación de las reglas formales e informales y sus formas de implementación modela el desempeño económico. Este mix es la clave del éxito.

Por eso, se sostiene que si una economía adopta las reglas formales de otra, el desempeño no necesariamente será el mismo, pues dependerá de las normas informales y de la implementación. Se cita como ejemplo a las privatizaciones, con resultados diferentes en las economías maduras de las consideradas en desarrollo.

En resumen, para esta corriente, que las organizaciones surjan y evolucionen depende del marco institucional, pero a la vez ellas influyen en la forma en que evoluciona el cambio institucional.

Desde la psicología social, Schvarstein (1997:26,27) sostiene que las instituciones están compuestas por ideas, valores, creencias, leyes y modos de acción, coincidiendo en que estos componentes determinan las formas de intercambio social. Asimismo, que se relacionan con el Estado porque éste hace la ley.

Ello permite comprender lo instituido, aquello que está establecido y el sistema de roles pertinentes, que permite el sostén del orden social.

En la dinámica del cambio social, Schvarstein afirma que debe existir una fuerza instituyente, entendida como protesta y como negación de lo instituido. Ese cambio social resultará de la relación dialéctica entre lo instituido y lo instituyente.

En síntesis, podemos sostener que las organizaciones son el ámbito donde se materializan las instituciones y donde tienen sus efectos sobre los individuos. Si bien las instituciones disminuyen la autonomía de las organizaciones, en el proceso interactivo con su contexto, ellas pueden influir en el mismo y en las instituciones, a través de fuerzas instituyentes que tengan a la persona como elemento nuclear de toda relación socioeconómica (entre ellas la de trabajo, especialmente el dependiente).

## ¿QUÉ CONSIDERAMOS TRABAJO?

### En administración

Comentábamos en ítems anteriores que la economía se erige como ciencia rectora en administración. Especialmente a través de las teorías de la agencia y de los costos de transacción se ha derivado en la concepción de trabajo, trabajador, empleo.

Los clásicos consideraban tres factores de la producción: trabajo, tierra y capital. En la concepción actual, se agrega un cuarto factor: la capacidad empresaria<sup>4</sup>.

En la literatura económica el trabajo es el tiempo y las capacidades que las personas dedican a las actividades productivas. En economía y en administración la tendencia actual es denominarlo como capital humano.

En cambio, considera a la capacidad empresaria como la actividad de planificación, organización, coordinación y dirección de la producción de bienes y servicios.

Es decir, claramente se diferencia ambos tipos de trabajo. Las funciones efectuadas por el empresario, o por la cumbre estratégica, no es considerado bajo la denominación trabajo. Se reserva este término para el realizado en relación de dependencia.

De modo que, para la administración, existe la integración terminológica y conceptual de trabajo, empleo y trabajador<sup>5</sup>.

Con la matriz disciplinar vigente, el trabajo (personalizado en el trabajador) es un mero recurso, que se utilizará con un criterio financiero, en pos de la eficiencia y/o de la rentabilidad organizacional.

En el capítulo referido a las organizaciones hacíamos referencia a las instituciones formales e informales que las atraviesan. El concepto de empresa y de organismo público, en Argentina y en general América Latina, está atravesado por la idea institucionalizada que la empresa es del empresario (unipersonal o societario) y el organismo público de su circunstancial dirigente.

Incluso en la legislación laboral, substancialmente en la práctica, prima esta premisa.

En resumen, para la administración, la economía, el derecho y la institucionalidad, el trabajo es un recurso y, por lo tanto, utilizable o desechable, en pos de objetivos de la organización; objetivos que son fijados por la cumbre estratégica de la misma (empresarios y/o altos dirigentes), con escasa o nula participación de los trabajadores.

Por ello, Schvarstein (2006: 44) se interroga como atender el bienestar general en el marco de una ideología dominante que deja al individuo librado a su propia suerte, con un Estado que no cumple con su rol, con corporaciones empresariales desprovistas de valores que no sean los económicos.

Pero ello no se da sólo en la administración de empresas. Aumada y Magrini (2013), en su paper sobre trabajo en la administración pública, pretenden demostrar la relación entre las nuevas formas de trabajo y sus efectos sobre la salud mental de los trabajadores y aseveran que el paradigma que se instala en la gestión de los organismos estatales es funcional a procesos sociales despolitizantes, incluidas las formas de ciudadanía de baja intensidad y democracia delegativa.

En el insight MBA del 18-05-2012 de la revista AméricaEconomía, como consecuencia de los escándalos por los académicos de Harvard, Columbia, que apoyaron la desregulación bancaria y cerraron los ojos a las bombas de tiempo que harían estallar luego la estructura financiera, con decanos y profesores en las listas de pagos de instituciones que luego se declararon en quiebra, dedicó su artículo principal a la responsabilidad de las escuelas de negocios, titulado "*Especial MBA 2012: Vuelve el Humanismo*", refiriéndose a la necesidad de replantear la formación en este nivel. Finaliza el documento de la siguiente manera: "Al final de cuentas **están inmersas en un contexto social** y es muy improbable que los valores establecidos en una sociedad no se manifiesten en el pensamiento y proceder de los individuos. **"Ninguna persona cambia**

**sus valores tras un año de estudios",** expresa Genoni<sup>6</sup>, **la falla del sistema es política y regulatoria;** es poco realista pretender que las personas se autorregulen´."

### **Algunas alternativas**

#### **Trabajo decente para la OIT**

"El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres." (OIT, Oficina Argentina (2013a), en línea con acceso el 10.setiembre.2013)

En la Declaración del 3er. Programa de Trabajo decente para Argentina 2012-2015, en sus dos primeros artículos se establece

- 1) Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales;
- 2) Mejorar las condiciones de empleabilidad y accesibilidad, impulsando una mayor articulación entre la educación, la formación para el trabajo y los requerimientos del sector productivo, con particular atención a la juventud, promoviendo el trabajo decente y la iniciativa empresarial;

#### **Una mirada psicosocial**

En este acápite no pretendemos explicitar las distintas teorías. Desde nuestra posibilidad y a efectos de nuestro trabajo, nos parece importante detallar algunos aspectos a efectos de orientarnos sobre la necesidad, o no, de replantear el concepto trabajo en administración. En otros términos, ¿debemos seguir gestionando al trabajador como un recurso, en una mirada exclusivamente económica o debemos considerar al trabajador, persona en su integralidad?

Dejours (2013) le asigna al trabajo un significado mucho más amplio que el económico; hace hincapié en la construcción del trabajador como individuo en su subjetividad y en lo social. Por ello afirma que "trabajar no es solamente producir, también es vivir juntos", que el trabajo fundado en reglas colectivas y en un clima laboral adecuado, "es el mediador más común del vivir juntos en democracia, porque las personas tienen más espacio para pensar y pueden beneficiarse de la ayuda y la solidaridad de los otros". Consecuentemente sostiene también que es una condición para la salud mental del trabajador.

El gran interrogante que se plantea Dejours es con respecto a los jóvenes y su creencia o no en el trabajo y las implicancias sociales que conlleva. Sostiene que "hace 30 años no había ninguna dificultad, había que trabajar, porque el trabajo contenía una promesa de emancipación. Ya no es más así. Esto pone a nuestra generación en una situación difícil pero sobre todo a los más jóvenes". Ve agravada esta situación por considerar que los sindicatos no cumplen con sus fines.

De la reseña que realiza Balduzzi (2012) del libro "Psicología y Trabajo" de Graciela Filippi y Elena Zubieta (coordinadoras), puede extraerse que consideran al trabajo como una construcción histórico-cultural, que la noción de alienación<sup>7</sup> (que hoy remite a situaciones de estrés prolongado) sigue siendo clave para analizar el trabajo en relación con la subjetividad y al contexto sociocultural.

Considerar al trabajo como una construcción histórico-cultural, entendemos que significa considerarlo como un fenómeno variable y mutable. Efectivamente, ha ido evolucionando a través del tiempo.

### **Funciones del trabajo**

Como resumen y basados en la concepción de trabajo decente de la OIT, podemos considerar que las funciones del trabajo son:

- Económica
- Estructurar la vida de la persona
- Oportunidad para desarrollar habilidades y conocimientos
- Transmitir normas, creencias y expectativas
- Contribuir a la identidad personal y laboral. Dejours sostiene que existen dos tipos de reconocimientos: el de utilidad (que es económica y/o técnica) y el de belleza (que es el reconocimiento de sus pares)
- Construir ciudadanía y fortalecimiento de los principios democráticos
- Proporcionar estatus y prestigio
- Poder y control

No obstante ello, el trabajo puede producir los siguientes efectos negativos

- Estrés, insatisfacción, frustración
- Enfermedades físicas y alteraciones psicológicas.

### **QUE ENTENDEMOS POR SALUD**

La OMS en el preámbulo de su Constitución (1946 y en vigencia desde 1948) considera que "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

Es decir, la salud implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales y culturales.

Otra definición de salud, que nos parece muy relevante, es la propuesta por el X Congreso Catalán de Médicos y Biólogos, Barcelona, 1988: "Salud es la manera de vivir libre, solidaria, responsable y feliz. Es un bien-ser y no un bien-estar" (Maglio, 2005)

Esta definición la considera un derecho humano y como tal universal, igualitario, innegociable y un deber del Estado asegurar su acceso a toda la población.

Estos conceptos parecieran no operacionales. Tal vez una manera de concretizarlos para la administración de todas las organizaciones, sea conocer y analizar los *determinantes de la salud* o condicionantes de la salud, a nivel nacional y local.

Los determinantes sociales de la salud son las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud.

Las circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos y de la institucionalidad, a nivel mundial, nacional y local, dependiendo de las políticas adoptadas.

Como una aproximación a la realidad, es interesante resaltar algunas opiniones de Francisco Maglio (2005).

- Los conflictos sociales se transforman en patologías individuales,
- pero también medicaliza a los médicos, a través de sistemas perversos de atención (ejemplo asistir a un paciente en cinco o diez minutos); debe agregarse la presión de la industria farmacotecnológica en medicina.

- Los médicos se ven obligados a canjear quejas sociales por recetas (en especial psicofármacos), más que victimarios, son víctimas juntos a los pacientes.
- Las enfermedades tienen dos causas fundamentales: las necesidades básicas insatisfechas y las esperanzas frustradas.
- Estas causas son el "campo de cultivo" para las causas "médicas", que no son más que la expresión biológica de la construcción social de la enfermedad

Bajo las definiciones adoptadas y la realidad descrita, cabe interrogarnos si alcanzar ese estado de completo bien-ser es responsabilidad exclusiva de la medicina. Una respuesta posible: es responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Asimismo, es probable que mayoritariamente aceptemos que el Estado, en sus distintos niveles y políticas, al menos en América Latina, deberá asumir la orientación y coordinación para asegurar el acceso a toda la población.

Nos queda por dilucidar si, además de las organizaciones públicas específicas, otras organizaciones, especialmente las empresas, deben asumir esa responsabilidad.

Adolfo Chorny (2013) indica que se realiza mucha investigación con connotación internacional, pero la investigación referente a las condiciones de nuestros países es casi nula. Hay una realidad concreta, nacional y local, que debe estudiarse y que "debe formar parte de lo cotidiano de todos". Nos está diciendo que no trabajamos para conocer esos determinantes de la salud, que la especifican, la describen, y que ello debe ser una preocupación permanente de todos los integrantes de una sociedad.

Por su parte, Concha Moreno (2013) sostiene que la cultura preventiva debe asentarse en las empresas y para ello es necesario que asuman la responsabilidad pertinente la dirección superior y las demás áreas de las empresas.

"... La prevención es la clave para hacer frente a las enfermedades profesionales, y es más eficaz y menos costosa que los tratamientos y la rehabilitación" declaró el Director General de la OIT Guy Ryder. Agregó que debe incorporarse el paradigma de prevención, que comprenda una acción exhaustiva y coherente hacia las enfermedades profesionales, no sólo a los accidentes (OIT 2013c).

Por su parte, Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), declaró: "Nuestras sociedades no deben aceptar que los trabajadores pongan en peligro su salud para ganarse la vida. Y nosotros no debemos olvidar que las enfermedades profesionales representan una carga enorme para las familias y para el Estado, una carga que se puede evitar. Aprovechar los conocimientos de los trabajadores, apoyados por sus sindicatos, es esencial para prevenir la muerte y las enfermedades". (OIT 2013c)

En respuesta a las inequidades persistentes, cada vez mayores, la OMS en el 2005, estableció la Comisión de los Determinantes Sociales de la Salud para ofrecer asesoramiento respecto de cómo mitigarlas. En el informe final de la Comisión en agosto de 2008, se proponen tres recomendaciones generales:

1. Mejorar las condiciones de vida cotidiana
2. Luchar contra la distribución desigual del poder, el dinero y los recursos
3. Medición y análisis del problema.

Esta Comisión tratara de generar una agenda local y global para la formulación, planificación e implementación de políticas, planes y programas de salud basados en intervenir sobre los determinantes sociales que condicionan el nivel de salud.

## **ENFERMEDADES LABORALES**

En este capítulo centraremos nuestra atención en las enfermedades provocadas, directa o indirectamente, por la actividad laboral. La accidentología profesional ha sido tratada desde la administración (respondiendo a la legislación) y ha encontrado sus respuestas,

aunque lamentablemente muchas de ellas significan no reconocer o no cumplir con las obligaciones legales.

Según un estudio de la OIT (2013c), las enfermedades profesionales cobran casi 2 millones de víctimas cada año.

“El costo final de las enfermedades profesionales es la vida humana. Esto empobrece a los trabajadores y a sus familias y puede debilitar a comunidades enteras cuando pierden a sus trabajadores más productivos ... Al mismo tiempo, se reduce la productividad de las empresas y aumenta la carga financiera del Estado a medida que incrementan los costos de la atención médica. En los casos en que la protección social es débil o inexistente, muchos trabajadores, así como sus familias, carecen del cuidado y el apoyo que necesitan ...” declaró el Director General (OIT 2013c)

En el mismo documento se indica que los accidentes y las enfermedades profesionales causan la pérdida de 4 por ciento del producto interno bruto (PIB), es decir cerca de 2.8 billones (millones de millones) de dólares, en costos directos e indirectos de los accidentes y las enfermedades.

Con respecto a los trabajadores, indica:

- 2,02 millones de personas mueren cada año debido a enfermedades relacionadas con el trabajo.
- 321.000 personas mueren cada año como consecuencia de accidentes laborales.
- 160 millones de personas sufren de enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo cada año.
- 317 millones de accidentes laborales no mortales ocurren cada año.

Esto significa que:

- Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Cada 15 segundos, 115 trabajadores tienen un accidente laboral.

Según informe de OIT (2013b) en América Latina cerca de 140.000 personas mueren anualmente como consecuencia de su trabajo en ocupaciones de alto riesgo tales como la agricultura, la explotación forestal, la construcción, la minería, la industria química y la pesca.

El informe también indica que la conferencia de expertos reunidos por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2000 indicó que la falta de conciencia y escasa observancia de la legislación sobre Seguridad y salud en el trabajo en América Latina exponía a un 80 por ciento de la mano de obra en la región a accidentes de trabajo y consecuencias para la salud con un costo aproximado de 76 mil millones de dólares anuales, una cifra que a título comparativo es similar al PBI de Colombia (81.300 millones de dólares) y mayor que el PBI de Perú (53.500 millones de dólares)

La Argentina notificó 22013 casos de enfermedad profesional en 2010, entre los cuales las enfermedades principales eran la pérdida de audición inducida por el ruido, los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades respiratorias (OIT, 2013d).

A través de entrevistas a especialistas y accesos a datos oficiales de la OMS, la Revista AméricaEconomía (2010) realiza un informe que podemos resumir en los siete males relacionados directamente con el trabajo.

- El más común, el estrés está considerado como epidemia global por la OMS. Además de los trastornos mentales, debe considerarse sus secuelas psicosomáticas (colitis, gastritis, problemas cardiovasculares, etc).
- La fatiga visual causada por la lectura continua de documentos, pantallas sin protección, bajos niveles de iluminación, etc.

- Dolores de espaldas, hombros, brazos y cuello.
- Problemas gástricos, colon irritable, trastornos funcionales,
- Obesidad, debido a largas horas sedentarias en y por el trabajo. Se agrega que coadyuvan a enfermedades como la diabetes, hipertensión, aumento colesterol, etc.
- Fatiga crónica, que provoca cansancio, agotamiento, pereza, insomnio, molestia muscular, fiebre, etc
- Mouse (síndrome del "túnel carpiano", tendinitis)

Se indica que un paseo, tomar aire y aumentar los niveles de actividad física, conjuntamente con una alimentación saludable, pueden reducir considerablemente los riesgos de estas enfermedades.

Por su parte Dejours (2010) considera que el trabajo contemporáneo a producido un aumento en las patologías mentales.

Las clasifica en cinco categorías:

- Patologías de sobrecarga: síndrome de Bournot, Karoshi<sup>8</sup>, problemas músculo-esqueléticos
- Patologías de agresiones al personal desde el entorno: que provienen de usuarios, clientes, alumnos de escuelas; especialmente las sufren el personal en actividades de servicio como vendedores en supermercados, empleados del sector bancario y personal de los servicios públicos.
- Patologías de personas que son privadas del empleo o despedidas: preocupan mucho porque son la causa del aumento de depresiones, alcoholismo y otras toxicomanías, aumento de la violencia, que degrada poco a poco la vida cotidiana.
- Patologías del acoso y del mobbing
- Patologías depresivas: tentativas de suicidio y hasta suicidios en el lugar de trabajo.

Sostiene que el deterioro de la salud mental en el trabajo está directamente relacionado con la evolución de la organización del trabajo, que tiende a destruir los lazos entre las personas y en lugar de confianza, lealtad y solidaridad, instalan una cultura del individualismo y la deslealtad, originando una implacable soledad en el medio de sus congéneres (a ello podemos agregar que la competencia por el ascenso en la pirámide del poder genera conflictos, enemistades, en lugar de actitudes colaborativas para el bienestar de todos los miembros).

Además, considera como causas la introducción de las siguientes técnicas:

- Evaluación individualizada del desempeño
- La calidad total
- La subcontratación en cascada y el recurso creciente de los trabajadores "independientes", en detrimento del trabajo asalariado.

Podemos agregar que los factores básicos (generalmente aceptados) a considerar en la organización del trabajo son:

- Características del trabajo (físico, mental, tiempos, actividades y tareas, etc)
- Remuneración
- Responsabilidad
- Dirección y Supervisión (especialmente sus estilos)
- Relaciones interpersonales e intergrupales, hacia adentro y hacia fuera

- Relación tiempos de descanso y de trabajo

Aquilino Schuren (2004) sostiene que en Argentina, la problemática de la salud en el trabajo no ha sido un tema central en las relaciones laborales, incluso para las organizaciones sindicales. Desde la década de los 90 del siglo pasado, el conservar el empleo se convirtió en el eje de los desvelos y no en conservar la seguridad y la salud del trabajo (situación que estimamos continúa hasta el presente). Propone que esa situación deriva en una insanidad que provoca el no trabajo y en ella deberíamos centrar los esfuerzos.

### **ALGUNAS ENTREVISTAS. A MANERA DE APROXIMACION A LA PRAXIS**

Con el propósito de acercarnos a la praxis, hemos efectuado un relevamiento entre empresarios, profesionales del derecho y dirigentes gubernamentales.

El objetivo era conocer las concepciones que se poseían sobre distintos tópicos, que indicarían su accionar. Para atenuar las posibles limitaciones basadas en las dos teorías de Argirys<sup>9</sup>, se realizaron entrevistas personales no estructuradas (algunas por Internet), con preguntas guías generales, apelando a la espontaneidad y a la observación cuando fue posible. Por ello, estimamos que para este relevamiento el instrumento utilizado es válido.

#### **Relevamiento a dirigentes**

Con respecto que consideran **trabajo en relación de dependencia** la concepción ampliamente mayoritaria es económica; lo comprenden como un "intercambio de tiempo, conocimientos y/ esfuerzos a cambio de un sueldo y/o comisión".

Habría excepciones, muy puntuales, que consideramos basadas en una posición filosófica cristiana; por ejemplo, desde Economía de Comunción (EdC).

En cuanto a qué es el **trabajador** y qué lugar tiene en las organizaciones, las posiciones son mayoritariamente coincidentes (aunque en menor medida que en el aspecto anterior): es un recurso, al que denominan recurso humano. La participación se circunscribe a la opinión sobre cómo mejorar su tarea. En pocos casos esa participación va más allá de la opinión técnica. También en este aspecto habría una diferenciación con las posiciones más humanistas. Desde EdC, consideran que es un socio de la empresa (que significa participación en la toma de decisiones y en los beneficios), diferencian la empresa del patrimonio. Por ello, si bien consideran al trabajo en relación de dependencia como un intercambio, no utilizan mecanismos de productividad u horas hombre para la retribución; intentan definir entre todos y cada uno las retribuciones adecuadas (si bien reconocen que no siempre es factible unir sus principios con la práctica)<sup>10</sup>.

Asimismo, otros empresarios con posiciones similares, tienen una mirada que trasciende la económica, en cuando a tener en cuenta otras variables (como la situación educativa, la familiar, salud, etc). Afirman que existen mecanismos de distribución en las ganancias a través de la productividad general (lo que indica una distribución igual sin importar la función, aunque puedan diferenciarlo según niveles jerárquicos)<sup>11</sup>.

En el aspecto referente a las **preocupaciones fundamentales de los directivos con respecto a "sus" trabajadores**, podemos resumirlo en "que se sientan cómodos y a gusto dentro de un ambiente de respeto y de cumplimiento mutuo". Fundamentalmente, en lo concerniente al trabajo propiamente dicho, que variaría según el tamaño de la empresa. Un dato importante: se recalca que esos esfuerzos, que trasciendan la estricta relación laboral, deben ser siempre voluntarios de la empresa u organización (estimamos, se refieren a los directivos).

Se reitera en este aspecto las diferencias indicadas en las dimensiones anteriores.

Otra posición encontrada es de empresarios que sostienen abonar suplementos por sobre las remuneraciones legales u otorgar beneficios (como por ejm, un préstamo para adquisición de automóvil), pero manifiestan es la forma que consideran el trabajador

puede aumentar su productividad. Similar situación con directivos de organizaciones públicas (por ejm, licencias especiales o justificaciones de ausencia por cuestiones familiares), pero con el propósito de lograr lealtad en el trabajador.

Finalmente, en la búsqueda de conocer cuál sería el **Rol Social** de las organizaciones, tanto dirigentes empresariales como gubernamentales, consideran que es cumplir bien y con responsabilidad su actividad, y de esa manera generando un efecto multiplicador.

No visualizan otra forma de aportar al desarrollo de su comunidad que no sea desempeñar eficiente y adecuadamente su actividad.

### **Relavamiento a profesionales del derecho**

En general consideran que al **trabajador** fundamentalmente le interesa la cuestión económica, concretamente su remuneración

Con respecto al **Estado**, afirman que no hay un estricto cumplimiento de la legislación y no existen controles a las actividades empresariales. Por ejm, en Entre Ríos no hay ninguna empresa declarada insalubre, riesgosa o peligrosa.

En Paraná, hay tres Juzgados y 1 Cámara en lo laboral. Hace aproximadamente treinta años, había cuatro Juzgados y 2 Cámaras.

Las **ART** incumplen con los controles, se realizan muy pocos exámenes preocupacionales, casi nulos los periódicos, no existen controles de instalaciones, no hay escalas de grados de riesgo, etc.

Se considera que el vigente es un sistema perverso. Las ART deben controlar a sus clientes (que son los que le originan sus ingresos).

Las Obras Sociales se hacen cargo de importantes erogaciones que les corresponderían a las ART, entre otros motivos porque también el empleado acepta que sus accidentes laborales sean atendidos por la Obra Social.

Agrava este hecho, que permite una fenomenal transferencia de fondos (del Estado y/o del trabajador) hacia las ART.

### **Parte 2**

#### **ROL SOCIAL SISTEMICO**

En trabajos anteriores (vgr. Milocco, 2012) indicamos la necesidad de discutir las teorías sobre la Responsabilidad Social. Argumentamos y proponemos asumir una concepción de Rol Social Sistémico (RSS). Nos remitimos a ellos y a lo expresado anteriormente en este ensayo, aunque también nos parece importante realizar otras referencias.

“La ciencia y la técnica, cuando son puestas exclusivamente al servicio del mercado, con los únicos criterios de la eficacia, la rentabilidad y lo funcional, crean una nueva visión de la realidad. Así se han ido introduciendo ... un sentido estético, una visión acerca de la felicidad, una percepción de la realidad y hasta un lenguaje, que se quiere imponer como auténtica cultura. De este modo, se termina por destruir lo que de verdaderamente humano hay en los procesos de construcción cultural, que nacen del intercambio personal y colectivo” (V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, 2007:31).

Asimismo, el documento de Aparecida nos indica que el desarrollo no puede reducirse a un mero proceso de acumulación de bienes y servicios y que la empresa está llamada a prestar una contribución mayor en la sociedad, asumiendo su responsabilidad social desde la perspectiva del bien común y no de la simple acumulación (V Conferencia, 2007:40)

Nos enseña y aclara Capón Filas (2012:23) que el problema no consiste en que el mundo esté interconectado, sino en las posiciones interesadas frente a la globalización, en la respuesta que brindan los intereses dominantes. Además, agrega (pág. 25) que en

nuestros países cargamos con el caudillismo político y con la subcultura del jefe y su iconización, en una confusión entre Estado y Gobierno, que origina frecuentemente que se manejen los fondos públicos como si fuesen propios.

Pareciera, como nos señala Capón Filas (2012:24) que tenemos horror de pensar, que no pensamos, deliramos; no dialogamos, hablamos solos; no participamos, buscamos quien nos mande.

Ante ésta realidad, ¿no tendremos que discutir cuál es el Rol Social de las Organizaciones, especialmente de las empresas?, ¿no necesitaremos que trasciendan sus viejos roles originados en la división social del trabajo del siglo anterior? ¿cómo combatimos el individualismo exacerbado? ¿cómo construimos la cultura del intercambio personal y colectivo que la V Conferencia nos reclama? ¿cómo construimos ciudadanía? ¿Cómo construimos el bien-estar y fundamentalmente el bien-ser que se pregona como salud?.

### **Concepto de Rol Social Sistémico (RSS)**

Rol es la conducta activa y participativa, más o menos predecible (que un grupo espera en una situación determinada), que asume un sujeto en relación a su función y posición en la sociedad, con sus correspondientes derechos, obligaciones y responsabilidades, con el objeto de encajar en esa sociedad de la que forma parte. En el caso de una organización deberá verse reflejado en la visión, valores, misión, objetivos y actividades. Puede afirmarse que el rol es una responsabilidad social, pero no toda responsabilidad social conforma el rol. El RSS, es más exigente, más activo, *más sistémico y holístico*. El rol es cambiante de acuerdo a cada realidad (en un tiempo y espacio determinados) y se expresa en sus cinco dimensiones: Económica, Educativa-cultural, Social, Político-Institucional y Bienestar General (Salud, Esparcimiento e Integración laboral-familiar).

El RSS dependerá de la concepción de Desarrollo Local Sistémico que la sociedad haya asumido.

#### Un ejemplo que procura explicitarlo

En la concepción asumida, la búsqueda de un sistema impositivo más equitativo es parte del rol de las empresas, porque ellas, además de producir bienes y servicios, deben buscar un escenario de oportunidades iguales, más equitativo y solidario, que asegure estabilidad, continuidad y desarrollo, en beneficio de la sociedad toda y propio. En cambio, el cumplimiento de las obligaciones impositivas establecidas forma parte de la responsabilidad social, pero no del RSS.

### **Partnership**

El concepto que nos permite complementar nuestra posición, es el de alianza/complementaridad o partenariado público privado (PPP),

Entendemos por partenariado público privado (PPP), al trabajo conjunto, aliado, complementario de dos o más organizaciones en pos de objetivos comunes. Es decir, hay una conjunción de esfuerzos, una forma de colaboración preestablecida, con el propósito de obtener (o coadyuvar a) los objetivos que la sociedad se ha fijado, dentro de los lineamientos, planes y/o programas que el Estado en su rol articulador ha establecido.

En nuestra concepción, se resaltan cuatro características:

- a) conjunción de esfuerzos; es decir, se prioriza el trabajo conjunto por sobre el individual, la participación por sobre la separación, la cooperación (o la coo-petencia) por sobre la competencia
- b) preestablecido, entendido como construcción acordada previa a las acciones
- c) objetivos sociales; es decir, aportar al logro de los objetivos que la sociedad en su conjunto ha determinado

- d) lineamientos públicos, que significa privilegiar el accionar conjunto por sobre el aislado, la efectividad por sobre la eficiencia, la unidad de dirección por sobre el voluntarismo, un marco colectivo que unifique y no se dispersen esfuerzos.

Esta alianza/complementaridad entre el sector público y el privado (PPP), no es una privatización, y menos aún debe ser una forma de financiamiento del sector público al privado. Hay una autoridad ejecutiva en la toma de decisiones, que el sector público podrá compartir con uno o más partners privados, dentro de los lineamientos institucionales. Los partners privados asumirán sus riesgos de inversión, de mercado, de construcción, de mantenimiento, etc por los cuales podrán obtener una retribución previamente explicitada. En síntesis, la administración pública fija objetivos, otorga derechos, determina condiciones y consigue la inversión que le hace falta sin tener que recurrir al endeudamiento.

El PPP permite la articulación entre la esfera estatal y la privada, en sus tres dimensiones: *funcional* (división del trabajo para la gestión social), *jerárquica* (relaciones de poder entre ambas esferas) y *material* (donde surge el conflicto fundamental, donde se decide "quién, qué, cuándo, como" recibe); es decir, al conjunto de esfuerzos con el propósito de obtener (o coadyuvar a) los objetivos que la sociedad se ha fijado a través de los lineamientos, planes y/o programas que ha establecido el Estado en su rol articulador

Ello obliga a cumplir con el principio de las cinco fijaciones: en primer lugar definir el rol del Estado, en segundo lugar los objetivos sociales y de los organismos, en tercer lugar la/s estrategia/s, en cuarto lugar la estructuración institucional y de su aparato organizacional y finalmente la definiciones sobre la dotación de recursos. Como complemento, asumir que a través de las definiciones gestionales, se redefinen las fronteras entre lo público y lo privado, lo que obliga a la *externalización* de esas definiciones.

En la problemática trabajo-salud, creemos que es imprescindible esta alianza/complementaridad (PPP). Sólo así, podremos enfrentar las enfermedades laborales, substancialmente a través de la prevención.

En las visiones, misiones, objetivos y actividades, las organizaciones públicas y privadas deberán tener definidos sus aportes. Reiteramos, que no pueden quedar supeditados a la simple voluntad de las empresas y demás organizaciones.

### **ALGUNAS REFLEXIONES**

En un escenario que se caracteriza por un individualismo exacerbado (que impide la sinergia), la fragilización de las relaciones humanas, con un Estado semiausente, con actores económicos con fuerte incidencia social sin presencia en los territorios, que se traduce en una sociedad fragmentada y conflictuada, si creemos que otro mundo es posible, que otra economía es posible, entonces debemos aceptar la necesidad de profundas transformaciones. La administración tiene su cuota de responsabilidad en el mundo que forjamos y tendrá su cuota de responsabilidad en el que construiremos.

No podremos tener calidad de vida laboral, si no tenemos calidad de vida familiar y social. No podremos convertirnos en el centro del ecosistema si no tenemos calidad en el sociosistema.

Necesitamos imperiosamente una perspectiva sistémica holística, reconociendo la complejidad, desechando los enfoques parciales y lineales.

Es necesario cambiar la matriz disciplinar, ampliar y elevar la mirada, salir del "yo" en búsqueda del "otro", para ir hacia el "nosotros".

La administración, como disciplina, y fundamentalmente como función en las organizaciones, debe basar su preocupación en las personas, coadyuvando en la conformación de ciudadanos, sean empresarios, dirigentes, empleados, asesores o

usuarios, aportando al desarrollo sustentable de la comunidad, plasmado en el progreso continuo de la calidad de vida de sus integrantes.

Un camino será fortalecer el diálogo social y los principios democráticos, en todos los ámbitos, inclusive en las organizaciones. Pero no serán sólo ello. Al fin, como dice el poeta Antonio Machado "caminante, no hay camino, se hace camino al andar"

Necesitamos rever el principio de la eficiencia y reemplazarlo por el de **Efectividad Sistémica**. Considerada como el impacto que debe producir una organización para el cual fue creada y que le otorga su razón de ser, pero entendiendo la realidad como un todo estructurado y dialéctico, una concepción unificada que descarta los compartimentos en "lo político", "lo económico", "lo social", etc.. Efectividad sistémica que se concretiza en el impacto sobre la satisfacción de las necesidades básicas y no básicas y cómo incide en la competitividad<sup>12</sup> de las organizaciones y en el mejoramiento de la calidad de vida

Deberemos discutir el Rol de las organizaciones y especialmente de las empresas (por ser las organizaciones más numerosas y de las PYMES por ser del territorio). Deberemos asumir el Rol Social Sistémico (RSS)

En ese marco (y si existe un plan de desarrollo, incluyéndolo) examinar qué es el trabajo y especialmente qué es el trabajador. Esta revisión y el plan de desarrollo permitirán fijar mejor el RSS.

De acuerdo a los aportes teóricos y al relevamiento realizado, vemos que la salud del trabajador no es prioridad para los dirigentes, ni en los sindicatos y, peor aún, para el propio trabajador en relación de dependencia.

Además, según Aquilino Schuren (2004), hay una realidad que deriva en una insanía provocada por la falta de trabajo.

Estas cuestiones fortalecen la necesidad de la perspectiva sistémica holística, de un trabajo conjunto, integrado, de los distintos constructores sociales<sup>13</sup>.

El accionar separado nos lleva a que los dirigentes se preocupen cuando las ausencias los afectan, cuando consideran tiempo productivo muerto (incluso cuando el personal dedica horas a la capacitación en horarios de la jornada laboral). Se agrava ello, cuando consideran que la enfermedad es culpa del trabajador. Como prevalece en las organizaciones la externalización de las causas, entonces en sus miradas parciales, la organización no tiene responsabilidad alguna.

Se considera al índice de ausentismo como un síntoma de la culpabilidad del trabajador. No reconocen que el mismo tiene un componente muy importante del clima laboral, que produce enfermedades psicosomáticas. Todo ello, genera un círculo vicioso, que sólo puede romperse mejorando el clima laboral, a través de la transparencia, el diálogo y demás condiciones que resaltamos.

Es necesario generar una fuerza instituyente, con diversos constructores sociales, que permitan cambiar la realidad y mejorar las instituciones.

Esa mejora de las instituciones significa perfeccionar las fuerzas formales (legislación) y las informales (el no cumplimiento de la legislación y de las funciones, el aunar en todos los niveles estado con dirigente político, la corrupción, etc)

Que haya Estado y Gobierno, no dirigencia gubernamental como sinónimo de personalismo y en muchos casos de verticalismo autoritario (aunque en las formas puedan disimularse)

Que el trabajador se preocupe por su bien-ser y no exclusivamente por su remuneración.

Que ello podrá ser, si los sindicatos asumen un RSS y amplíen sus anhelos, volviendo a recuperar funciones que desempeñaron.

Necesitamos un sistema educativo que asuma un rol transformador, especialmente las universidades, que privilegie la creatividad y no la repetición.

Que se produzca conocimiento desde la propia realidad latinoamericana; que no se reproduzca dentro de la matriz disciplinar establecida. O de acuerdo a intereses internacionales como nos señala Adolfo Chorny (2013).

Luchar efectivamente contra la pobreza, la exclusión y las desigualdades, no sólo generando documentos e informes.

En las facultades de Ciencias Económicas, recuperar la perspectiva humanista de nuestras disciplinas, no ser meras transmisoras de técnicas. Formar profesionales consustanciados con la realidad de su comunidad, retomando valores no económicos.

El nivel secundario debe fortalecer sus esfuerzos para coadyuvar a la formación integral del educando, lo que incluye formación responsable, solidaria y ciudadana.

También que en ese nivel, se reconozca que en un sistema capitalista, existirá y es necesario la empresa privada y que ella debe obtener ganancias; pero que no pueden actuar con total autonomía, ni obtener ganancias de cualquier modo y sin límites.

Se deberá profesionalizar la administración pública. No podemos seguir con directores designados por afinidades políticas y personales. Debemos tener en claro que las definiciones políticas de la sociedad se definen en otros ámbitos y se responsabilizan de orientarlas los niveles superiores de la administración. Los niveles intermedio e inferiores tienen que tener la capacidad de ejecución, el manejo técnico, para su implementación. Es imprescindible y urgente que los distintos cargos, al menos hasta el nivel de dirección general, dejen de ser premios para la militancia o la amistad.

Es necesario que haya verdadera planificación (incluyendo la estratégica y táctica) en todos los estamentos estatales, con objetivos claros y precisos. Que haya un sistema de control del cumplimiento de esos objetivos. La realidad nos ha mostrado que solo el control legal no alcanza para lograr una administración pública efectiva sistémicamente.

Es urgente combatir la corrupción, incorporada en todos los niveles de los distintos Estados. Y en las empresas. Que desaparezca el crecimiento de empresas basado en lobbys, que sabemos significan acuerdos espurios en detrimento del patrimonio nacional.

Debemos combatir la rentabilidad empresarial en base a las evasiones y elusiones impositivas. Fundamentalmente estas últimas por parte de las grandes empresas. Y el uso de una supuesta Responsabilidad Social, usando recursos de los clientes y luego afrontar menos impuestos al detraer esos importes en las declaraciones del impuesto a las ganancias.

La gestión pública debe incorporar mecanismos que permitan:

- una mayor participación de la ciudadanía,
- mayor información al ciudadano (no es publicitar las obras realizadas)
- la transparencia en el manejo de los recursos públicos
- la consolidación de las instituciones estatales,
- una búsqueda prioritaria de la cohesión social, en un ambiente de libre deliberación y promoción del debate,
- una construcción colectiva, mediante acuerdos programáticos
- y la amplia utilización de las TICS

Estamos convencidos que si no logramos encaminar nuestro accionar en relación a las reflexiones y propuestas, no lograremos la calidad de vida laboral que como trabajadores nos merecemos.

Un nuevo enfoque del *management* no puede surgir de fórmulas compradas en un mercado en el que el know how es solo una mercancía, porque las virtudes no son objeto de transacciones. Así como nadie puede comprar la autoridad moral, sino que ella es un atributo que es reconocido y otorgado por los otros, la posibilidad de un nuevo modo de gerenciamiento *público y privado* debemos buscarla en el despliegue de la libertad personal que somos capaces de promover en el encuentro con quienes nos acompañan

en un mismo proyecto de vida, de cualquier orden. Un proyecto compartido para mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que nuestra organización opera, cumpliendo primera e intensamente con las obligaciones primigenias (el rol) y luego con las demás obligaciones sociales

“Como es difícil separar totalmente la cizaña del trigo, el camino bueno del camino malo, estamos obligados a hacer una opción fundamental por uno de ellos. ....

... Si optamos por el buen camino, los pequeños pasos equivocados o los tropiezos no destruirán el camino y su rumbo. Lo que cuenta realmente frente a la conciencia y ante Aquel que a todos nos juzga con justicia es esta opción fundamental ...” (Boff, 2012)

## **NOTAS**

---

<sup>1</sup> (La solidaridad) “Ante todo se trata de la inter-dependencia, percibida como sistema determinante de relaciones en el mundo actual, en sus aspectos económico, cultural, político y religioso, y asumida como categoría moral ...

*Cuando la inter-dependencia es reconocida así, su correspondiente respuesta, como actitud moral y social, y como virtud, es la solidaridad. Esta no es, pues, un sentimiento superficial por los males de tantas personas, cercanas o lejanas. Al contrario, es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos. Esta determinación se funda en la firme convicción de que lo que frena el pleno desarrollo es aquel afán de ganancia y aquella sed de poder de que ya se ha hablado. Tales actitudes y estructuras dis-valiosas solamente se vencen mediante una actitud diametralmente opuesta: la entrega por el bien del prójimo, que está dispuesto a perderse por el otro en lugar de explotarlo, y a servirlo en lugar de oprimirlo para el propio provecho ....*

*El mismo criterio se aplica a las relaciones internacionales”.* (Capón Filas, 2011: cap. II)

<sup>2</sup> Vgrs. Administración y Desarrollo. Hacia una administración latinoamericana, disponible en [http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub\\_id=99&sid=0&aid=74472&eid=62&NombreSeccion=Resultados%20de%20la%20Busqueda&Accion=VerArticulo](http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=0&aid=74472&eid=62&NombreSeccion=Resultados%20de%20la%20Busqueda&Accion=VerArticulo)

<sup>3</sup> “Aunque el problema de las consecuencias sociales ... se ha planteado de vez en cuando .. no se ha analizado a fondo las implicaciones políticas de esa inquietud en casi ningún foro en la bibliografía organizacional” (Pfeffer, 2000:54)

<sup>4</sup> Vgr. Perez Enri, Daniel (2000). Economía en el pensamiento, la realidad y la acción. Ed. Macchi. Pág. 6

<sup>5</sup> Incluso para organismos internacionales como la OCDE, por ejemplo en su publicación “¿Mi bebé o mi Jefe?. Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo”, editado en español por FCE, 2005.

En la misma concepción la OIT. Por ejemplo, en su propuesta para repartir la menor actividad consecuencia de la crisis, indica: “La repartición del trabajo es una reducción de las horas de trabajo con el fin de distribuir un menor volumen de trabajo entre el mismo número o un número similar de trabajadores con el objetivo de evitar despidos o también como medida para crear nuevos empleos. El concepto de repartición del trabajo, que se originó durante la Gran Depresión y está reflejado en el espíritu del Convenio sobre las cuarenta horas (No. 47), 1935 de la OIT, fue adoptado en el momento más álgido de esa crisis. En el contexto de la actual recesión económica – y consecuente crisis del empleo – ha aumentado el interés por la repartición del trabajo como una herramienta política del mercado laboral dirigida a mantener los puestos de trabajo existentes” ([http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=concepto+de+trabajo&locale=es\\_ES](http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=concepto+de+trabajo&locale=es_ES) acceso: 18.setiembre.2013)

<sup>6</sup> Nota del autor: En el documento se indica ‘Gustavo Genoni, ex director del MBA en la universidad argentina Torcuato di Tella’.

<sup>7</sup> Alienación que entendemos debe ser entendida en su concepción psicosociológica, cuando el sujeto está inmerso en un sistema de poder social que le impide pensar libremente acerca de ese sistema o de su posición como individuo y sus referencias identificatorias. Se trata de un individuo objetivizado por otro, instrumento de ese otro y sin derecho al pensamiento, ni a la palabra. Es siempre en nombre de «una buena causa» que el sujeto se aliena, enajena su pensamiento. Aunque las autoras lo precisan más en la concepción de Marx.

<sup>8</sup> Es una palabra japonesa que significa "muerte por exceso de trabajo" y se usa para describir un fenómeno social en el ambiente laboral que existe desde hace varias décadas en Japón, que consiste en un aumento de la tasa de mortalidad por complicaciones debidas al exceso de horas de trabajo, sobre todo a derrames cerebrales y ataques cardíacos. El Ministerio de Sanidad de Japón reconoció este fenómeno en 1987 (Fuente: Wikipedia)

<sup>9</sup> La hipótesis de Chris Argyris es que los directivos piensan y actúan de manera diferente. Sostiene que en realidad actúan con dos teorías. En el plano abstracto, con una teoría *asumida*, es decir la que predica, conformada por los fines, los supuestos y los valores que según la persona dice guía su conducta y en la praxis con la teoría de *uso*, la que realmente practica, conformada por los supuestos implícitos que en realidad guía la conducta observada.

<sup>10</sup> De acuerdo a investigación en curso, los índices de ausentismo y de rotación son bajos, y hay un alto grado de satisfacción del personal, que no está basado en la remuneración.

<sup>11</sup> Igualmente, sostienen la existencia de bajos índices de rotación y ausentismo, la inexistencia de sustracciones de importancia.

<sup>12</sup> Competitividad entendida como sinónimo de idoneidad, aptitud, capacidad. Complementariamente, sostenemos el concepto de Competitividad Sistémica, contraponiéndolo al de competitividad en su acepción tradicional (individualismo, aislamiento, desunión, antagonismo, oposición, rivalidad, enemistad, lucha, la estrategia de ganar-perder)

<sup>13</sup> Preferimos el término de "**constructores**" al de "actores" por considerar que el primero se adecua más a la concepción proactiva y de constructo más autónomo que sostenemos, ya que actores puede inducir al cumplimiento de un papel predeterminado. En otros términos, sostenemos que se construye aún en la inacción involuntaria. No obstante podemos usarlos indistintamente. Dentro de ellos encontramos a: empresarios de Micro, pequeños y medianos emprendimientos, Dirigentes empresariales, empresas, Profesionales, Dirigentes y organismos gubernamentales, Dirigentes sindicales, Directivos, integrantes y entidades del sistema educativo, de salud, OSC. En cuanto a empresas, las del territorio son mayoritariamente PYMES

## **BIBLIOGRAFIA**

Aquilino Schuren, Natalia. (2004). Cuerpo, salud y salud mental en la problemática del trabajo. Revista Científica de UCES, 8(1), 9-21

Aumada, Jorge y Magrini, Mariana (2013). Estado, Salud Mental y Trabajo. Relaciones entre flexibilidad laboral y salud mental de los trabajadores. Disponible en [http://aaeap.org.ar/wp-content/uploads/2013/03/ahumada\\_magrini.pdf](http://aaeap.org.ar/wp-content/uploads/2013/03/ahumada_magrini.pdf) acceso el 12.setiembre.2013

Balduzzi, María Matilde (2012). Psicología y Trabajo: Una relación posible. *Espacios en blanco, Serie indagaciones* [online]. 2012, vol.22, n.2 [citado 2013-09-24], pp. 287-290. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1515-94852012000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1515-94852012000200003&script=sci_arttext) ISSN 1515-9485.

Baudelot, Christian (2012). Diálogos con Christian Baudelot. Entrevista realizada por el CEMUPRO. Disponible en <http://www.cemupro.com.ar/actividades/dialogos> Acceso 05.setiembre.2013

Boff, Leonardo (2012). El camino como arquetipo. Artículo publicado el 07/12/2012

Capón Filas, Rodolfo (2012). Solidaridad y Transformación del Sistema Global. Tomos I y II. M Ediciones.

Capón Filas, Rodolfo (2011). Transformar el Sistema Global mediante la Solidaridad

Chorny, Adolfo (2013). Reflexiones: la salud de la gente, gente de salud. Video. Disponible en [http://www.paho.org/arg/index.php?option=com\\_content&view=article&id=945&Itemid=439](http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=945&Itemid=439) . Acceso 13.setiembre.2013

Dejours, Christophe (2010). Contribución de la clínica del trabajo a la teoría del sufrimiento. Disponible en <http://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento> Acceso 12/09/13

Dejours, Christophe (2013). "Trabajar no es sólo producir", entrevista realizada por Sandra Cicaré publicada en La Capital (Rosario, Argentina), 12.mayo.2013. Disponible en <http://www.lacapital.com.ar/economia/Christophe-Dejours-en-Rosario-Trabajar-no-es-solo-producir-es-vivir-juntos-20130512-0002.html>

Maglio, Francisco (2005). Determinantes sociales de la salud y la enfermedad. Disponible en <http://www.fac.org.ar/ccvc/llave/c074/maglio.php> . Acceso 13.setiembre.2013

Milocco, Gualberto (2012). Administración y desarrollo. Hacia una administración latinoamericana, en Revista del Equipo Federal del Trabajo n° 85 del 04-06-12, disponible en [http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub\\_id=99&sid=0&aid=74472&eid=62&NombreSeccion=Resultados%20de%20la%20Busqueda&Accion=VerArticulo](http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=0&aid=74472&eid=62&NombreSeccion=Resultados%20de%20la%20Busqueda&Accion=VerArticulo)

Moreno, Concha (2013). Presentación del curso habilidades Directivas para el responsable de prevención. Video. Disponible [http://www.paho.org/arg/index.php?option=com\\_content&view=article&id=945&Itemid=439](http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=945&Itemid=439) Acceso 13.setiembre.2013

North, Douglass (1993); Desempeño económico a través de los años; conferencia en oportunidad de recibir el Premio Nobel en Ciencias Económicas; Estocolmo, diciembre. Disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/textos/north-nobel.htm>

OIT (2013d). Prevención de enfermedades profesionales. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_204788.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_204788.pdf) Acceso 13.setiembre.2013

OIT, Oficina Argentina (2013a). Trabajo Decente. [http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=211&Itemid=198](http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=211&Itemid=198), acceso 18.setiembre.2013

OIT, Oficina Argentina (2013b). Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Disponible en [http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=119:dmundial-sobre-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo&catid=23:noticias](http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=119:dmundial-sobre-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo&catid=23:noticias). Acceso 13.setiembre.2013

OIT, Oficina México (2013c). OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales. Disponible en [http://www.oit.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=341:oit-urge-a-una-accion-mundial-para-combatir-las-enfermedades-profesionales-&catid=59:noticias&Itemid=58](http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=341:oit-urge-a-una-accion-mundial-para-combatir-las-enfermedades-profesionales-&catid=59:noticias&Itemid=58) Acceso 13.setiembre.2013

Revista AméricaEconomía (2010), newsletters del 13/01/10.

Revista AméricaEconomía (2012), insight MBA del 18/05/2012.

Schvarstein, Leonardo (1997). Psicología social de las organizaciones. Editorial Paidós.

Schvarstein, Leonardo (2006). La inteligencia social de las organizaciones. Editorial Paidós  
V CONFERENCIA GENERAL DEL EPISCOPADO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE (2007);  
Documento conclusivo de Aparecida (Brasil);

### **Agradecimientos**

- a) Al Dr. Rodolfo Capón Filas, por su generosidad al permitirnos compartir sus valores y profundo conocimiento.
- b) Al EFT por aceptarnos esta ponencia y darnos un lugar para compartir.
- c) A los dirigentes y profesionales que tan amablemente brindaron su tiempo, conocimientos y opiniones en las entrevistas
- d) A quienes me ayudaron en la preparación de la presente ponencia, la enriquecedora colaboración de los amigos JORGE H. BRETON y JOSE JIMENEZ (parece mentira pero son Contadores) y a mis hijas ANABEL y AGOSTINA. Con todos compartimos esperanza porque otro mundo es posible y por la elección del buen camino, recordando lo que nos enseña Galeano

*“Ella está siempre en el horizonte.  
Me acerco a dos pasos, ella se aleja dos pasos.  
Camino diez pasos y se corre diez pasos más allá.  
Por mucho que yo camino, nunca la alcanzaré  
¿Para qué sirve entonces la utopía?  
Para eso sirve, para caminar.*