

**LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EMPRESAS
ESTATALES Y SUS EFECTOS SOBRE LA SALUD DE LA POBLACIÓN**

*(THE CONDITIONS AND ENVIRONMENT OF WORK IN STATES COMPANIES
AND THEIR EFFECTS ON PEOPLE'S HEALTH)*

MARÍA MARGARITA TOMÁS * - MARCELA ALEJANDRA TABOADA EUDAL ** -
MARÍA DELIA TOLEDO ***

RESUMEN

Las condiciones y medio ambiente de trabajo -CyMAT- varían sensiblemente según el área o sector que se analice. Sin embargo existe una constante, que puede considerarse como encuadre: en toda organización hay variables dependientes, las CyMAT, en las que se da un proceso dinámico, individual, de permanente cambio.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las CyMAT (tomando como referencia el marco teórico de J. Neffa), en el ámbito de una empresa estatal en vías de reconversión. Se realiza un análisis a partir de la percepción de las modificaciones que el entorno cultural, social, político, económico y tecnológico produjeron en las organizaciones estatales. Estos cambios constantes a nivel mundial, sumados a la fuerte inestabilidad de los mercados, impusieron a las organizaciones un proceso de adaptación a las nuevas demandas. Se impuso la necesidad de considerar el importante rol del factor humano en las empresas. Desde este punto de vista el análisis de las CyMAT varió su foco de atención, desde los factores objetivos hacia los subjetivos. Dentro de estos últimos cobra particular importancia la vida y la salud de los trabajadores y su manera de reaccionar ante las diversas CyMAT.

El grupo de trabajo se propuso analizar, desde la subjetividad del individuo, el modo de percibir las CyMAT y sus efectos en áreas como productividad, ausentismo, rotación y calidad de la vida de trabajo. La investigación implicó un contacto con la realidad nacional y particularmente con la de la provincia de Santiago del Estero. La atención se centró en la salud del trabajador desde la nueva perspectiva económico-social vigente en Argentina.

Se intentó definir, a partir de la realidad captada, la concepción dominante en esta empresa estatal: tradicional o renovadora. Ambas concepciones caracterizaron teóricamente el eje de nuestra investigación: la tendencia tradicional atiende al problema de seguridad e higiene en el trabajo y actúa sobre el emergente sin tener en cuenta su causalidad y múltiple determinación. La concepción renovadora enfatiza en la significación que el trabajo tiene para una persona, constituyendo un derecho y una obligación social; de él dependen aspectos como la reproducción de la especie

* Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Tucumán - Av. Benjamin Araoz 800 - CP 4000 - Tucumán - Argentina.

** CONICET (Consejo de Investigación de Ciencia y Técnica) // Universidad Nacional de Santiago del Estero - Avda. Belgrano (s) 1912 - CP 4200 - Santiago del Estero - Argentina.

*** CIUNT - Universidad Nacional de Tucumán // Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Tucumán.

M. MARGARITA TOMÁS - MARCELA A. TABOADA EUDAL - M. DELIA TOLEDO
humana, el progreso científico-tecnológico y el mejoramiento de las condiciones generales de vida.

Las CyMAT fueron consideradas en su conjunto desde la visión renovadora, resultado de la inserción del mundo del trabajo en un contexto más amplio. Esto exigió un tipo de abordaje global e integrador.

Se concluyó que en nuestro país, pese a que las investigaciones demostraron los efectos positivos del mejoramiento de las condiciones de trabajo, y al empeño de la Organización Internacional del Trabajo por lograr la *humanización* del mismo, la profunda crisis ha impedido que el empresario se disponga a realizar inversiones en mejora de las CyMAT. Prevalece, muy arraigada, la concepción tradicional, permaneciendo como deuda social el progreso hacia la concepción renovadora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Palabras Clave: *Condiciones – Medio Ambiente - Trabajo.*

ABSTRACT

The conditions and environment of work - C&EW- change sensibly according to the area that is analyzed. However there is a constant, that can be considered as a frame: in every organization there are dependent variables, the C&EW in which a dynamic, individual and in permanent change process occurs.

The present work has as an objective to analyze the C&EW (taking as a reference the theoretical frame from J. Neffa) in the scope of a state company on the way to reconversion. An analysis is made, from the perception of the modifications that cultural, social, political economic and technological surroundings produced in the state organizations. These world- wide constant changes, added to the strong instability of the markets, impose a process of adaptation to the new demands to the organizations. The necessity to consider the important role of the human factor in the companies prevailed. From this point of view the analysis of the C&EW varied their attention center, from the objective factors towards the subjective ones. Within these last factors the life and the health of the workers and its way to react to diverse C&EW, are particularly important.

The work group proposed to analyze, from the subjectivity of the individual, the way to perceive the C&EW and their effects in areas such as productivity, absenteeism, rotation and quality of the work of life. The research implied a contact with the national reality and particularly in the province of Santiago del Estero. The attention was centered in the worker's health from the new economic social perspective in Argentina. The dominant conception in this state company (traditional or innovating) was tried to be defined from the reality observed. Both conceptions characterized theoretically the axis of our investigations: the traditional tendency takes care of the problem of security and hygiene in the work and acts on the emergent, without considering its causality and multiple determination. The innovating conception emphasizes the meaning that work has for a person, constituting a right and a social obligation; aspects like reproduction of human species, the scientific-technological progress and the improvement of general conditions of life depend on it.

The C&EW were considered as a whole from the innovating vision, result of the insertion of the world of work in a wider context. This demanded a global and integrating treatment.

Although the investigations demonstrated the positive effects of the improvement of work conditions, and the persistence of International Labour Organization to obtain its humanization, it has concluded that in our country the deep crisis has prevented the employer from making investments for C&EW improvement.

The traditional conception prevails, and the progress towards the innovating conception of the conditions and environment of work remains a social debt.

Key Words: *Conditions - Environment - Work.*

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presentan los resultados de una investigación realizada en una empresa estatal en vías de reconversión, ubicada en la capital de la provincia de Santiago del Estero. La investigación tuvo como objetivo analizar las CyMAT existentes en la organización, a fin de determinar los efectos que la carga global de trabajo tiene sobre la salud de los trabajadores, determinando a su vez los resultados sobre la eficiencia de la empresa y sobre la comunidad en general.

En el actual marco de *flexibilización laboral*, las empresas en vías de privatización gestan condiciones de trabajo que atentan contra la salud de la población.

El término *flexibilidad* se entiende como la “capacidad de adaptación a circunstancias diversas y como un medio para conseguir determinados objetivos en el mercado laboral” (Recio, 1997, pag. 161). La necesidad de adaptación puede plantearse desde el trabajador y desde la empresa. En la actualidad las necesidades de las personas son escasamente consideradas y la mayor parte de la flexibilidad está orientada a las necesidades empresariales: flexibilidad de acuerdo a la producción, movilidad geográfica, movilidad ocupacional, adaptación de la jornada laboral, disponibilidad de las personas para adoptar un comportamiento plástico, flexibilidad salarial, movilidad general. Kesselman al referirse al tema de la flexibilidad laboral, considera que es “la manera eufemística de encubrir lo que lisa y llanamente es desprotección del trabajador” (1996, pags. 21 y 22). La flexibilidad laboral atenta contra tres reivindicaciones:

- empleo estable
- salario suficiente
- condiciones de trabajo dignas y equitativas

La flexibilidad laboral en Argentina precarizó el empleo y el trabajador pasó a ser un “trabajador descartable”. Analizar y diagnosticar entonces tales condiciones de trabajo permitirá planear estrategias empresariales que contemplen a sus recursos humanos como elementos esenciales dentro de la organización y no como simples variables de ajuste.

Definición de variables:

Tomamos como punto de partida y marco teórico la definición que de las CyMAT realiza Neffa: “están constituidas por los factores socio – técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (llamadas condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.). Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica y combinada da lugar a la carga global del trabajo, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador provocando de manera inmediata o mediata efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores mencionados. Pero dichos factores están determinados por el proceso de trabajo vigente, el que a su vez es resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio – económico y las características propias de las empresas; es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan los puestos” (1987, pag. 31).

De la definición se puede inferir que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de una organización, reciben los atravesamientos del contexto global, de las características de la empresa y del proceso productivo entendido como proceso de trabajo, lo que constituye un fuerza instituida, que normatiza y configura su funcionamiento. Estas condiciones y medio ambiente de trabajo, al mismo tiempo, y en un juego dialéctico en cambio permanente, instituyen, condicionan e influyen en la organización y el contexto. Las CyMAT no pueden ser una isla porque están sujetadas firmemente, como sostenidas por un ancla, a la organización y al contexto. Las CyMAT determinan una carga de trabajo en sus dimensiones físicas, mentales y psicosociales, que afectan a todos y cada uno de los trabajadores que allí se desempeñan. Su salud será entonces efecto de la actuación de esa carga global sobre ellos, según las características personales y las capacidades de adaptación y resistencia ante los factores que componen las CyMAT.

Podemos encontrar dos concepciones de CyMAT: tradicional y renovadora.

La concepción tradicional de CyMAT pone el énfasis en los conceptos tradicionales sobre higiene y seguridad en el trabajo. Valoriza más la producción y el daño y deterioro sufrido por una maquinaria que la salud de los trabajadores. En este sentido, se haya ausente, en esta concepción el “rostro humano”. Esta visión tradicional realiza un análisis pormenorizado y atomístico de la organización, del trabajador, de la situación actual, de los riesgos y del accidente (emergente), de las condiciones de trabajo. La concepción renovadora por el contrario pone énfasis en el análisis holístico de las CyMAT, enjuiciando la modalidad de acumulación del capital en las políticas neoliberales y valoriza el rol protagónico de los trabajadores, así como su derecho a la información y capacitación para el desempeño y desarrollo en el trabajo.

En consonancia con esta concepción renovadora que acentúa el rol protagónico de los trabajadores, es que en esta investigación se decidió tomar como variable dependiente la percepción subjetiva de las condiciones y el medio ambiente de trabajo que poseen los trabajadores de la empresa de Salud PAMI (Programa de Asistencia Médica Integral).

A partir de una metodología de investigación social, se realizó el análisis de las CyMAT en la empresa mencionada en vías de reconversión, con el fin de elaborar en el futuro un plan de reconversión que posibilitara el pasaje de una visión tradicional a una concepción renovadora de las CyMAT.

Los factores que se tomaron en cuenta para realizar la investigación fueron:

a) Factores a nivel macrosocial: constituyen el marco contextual dentro de cuyos límites se determinan las CyMAT. Los indicadores utilizados para analizar este nivel son las realidades política, económica y social del país. Se incluyen factores estructurales, formas institucionales y condiciones generales de vida en el contexto actual.

b) Factores a nivel micro social: en las empresas u organizaciones. Los indicadores son: naturaleza jurídica del capital, dimensión y estructura de la empresa, sistema de relaciones de trabajo, naturaleza del servicio prestado, resultados económicos y financieros de la empresa, tecnología utilizada y servicios y actividades de prevención de los riesgos ocupacionales.

c) El proceso de trabajo. Los indicadores para analizarlo son: modalidad de articulación del trabajo humano con los medios y objetos de trabajo, a fin de producir bienes o servicios que satisfagan necesidades humanas. El proceso de producción abarca dos aspectos: el proceso de trabajo y el proceso de valorización del capital.

e) Las condiciones de trabajo. Indicadores: organización y contenido del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, sistemas de remuneración, ergonomía, transferencia de tecnologías, modo de gestión de la fuerza de trabajo, servicios sociales y asistenciales y posibilidad de participación de los trabajadores en el mejoramiento de las CyMAT.

f) El medio ambiente de trabajo. Se consideran como indicadores los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente de trabajo así como los factores tecnológicos y de seguridad.

g) La carga de trabajo y sus dimensiones. La carga global de trabajo es la resultante de los diversos factores del medio ambiente y de las condiciones de trabajo que están determinadas por el proceso de trabajo vigente en la empresa. Los indicadores están dados por tres dimensiones: carga física y esfuerzo muscular, carga mental y carga psíquica.

h) Las características personales de los trabajadores. Los indicadores utilizados son las diferencias individuales y las respectivas capacidades de resistencia o adaptación. Influyen la edad, el sexo, el estado de salud biológica, psíquica y mental, las capacidades psico-motrices, psíquicas y mentales, la formación y calificaciones personales, las influencias del medio ambiente ecológico, la historia personal y profesional de los trabajadores y las aspiraciones y expectativas personales.

i) Los efectos de las CyMAT sobre la salud de los trabajadores. Indicadores: fatiga

M. MARGARITA TOMÁS - MARCELA A. TABOADA EUDAL - M. DELIA TOLEDO
fisiológica y patológica, envejecimiento prematuro, esperanza de vida, enfermedades profesionales y ligadas al trabajo, accidentes de trabajo, muerte, satisfacción y realización personal de los trabajadores.

j) Efectos sobre la marcha y la eficiencia de las empresa u organización:

Desde la visión renovadora promover la vida y la salud de los trabajadores, no es el único propósito. Esta visión también contempla la necesidad de incrementar la eficiencia de las empresas u organizaciones, mediante la atención de variables como productividad, calidad, costos, plazos de entrega.

k) Efectos sobre la economía y la sociedad en su conjunto:

Un efecto analizado también es la utilización lógica, racional y económica de los recursos provenientes de los trabajadores, empleadores y comunidad en general.

Tomando en cuenta estos factores, se aplicaron 40 encuestas a empleados del PAMI. La selección de la muestra se realizó mediante la opción personal de colaboración con la investigación, es decir, sin criterio aleatorio. Los resultados de las encuestas fueron procesados y se obtuvieron porcentajes directos de las respuestas brindadas.

El total de la población al momento de la encuesta era de 65 personas. Se consideró importante respetar la abstención de 25 trabajadores, en razón de las condiciones políticas que imperaban en el PAMI: se daba un proceso de transición en el que estaban tercerizándose algunos servicios, con la correspondiente pérdida del trabajo de ciertos empleados que debían asistir para conservar sus ingresos, pero sin la asignación real de labores.

Aunque desde un enfoque metodológico podría discutirse el criterio de selección de la muestra, consideramos que con la muestra empleada, se han arribado a resultados válidos. Debe mencionarse que no obtuvimos el apoyo institucional necesario para realizar un muestreo aleatorio con un universo adecuado al objetivo del trabajo debido al estado de incertidumbre laboral que imperaba entre los trabajadores; por lo que no se intentó hacer inferencias sobre la población en general.

El cuestionario fue autoadministrado por los propios respondientes durante el año 1998, en la capital de la provincia de Santiago del Estero.

MATERIALES Y MÉTODOS

Análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una empresa estatal en vías de reconversión:

La investigación se realizó en el marco de los programas de investigación *La mujer en la Psicología Comunitaria, la línea Docencia – Servicio del Área Laboral*, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Tucumán, y *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el marco de Flexibilidad Laboral*, del Consejo de Investigación de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

En cuanto a la metodología se emplearon diferentes niveles de datos:

- Cuestionario *Encuesta CyMAT*
- Observación directa

· Entrevista a informantes claves

El cuestionario fue elaborado por un comité constituido por miembros del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, en cooperación con la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Se contó con el apoyo del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -PIACT- y del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine -CREEDLA-, unidad asociada al CNRS bajo la dirección del Dr. Julio César Neffa.

Se investigaron además las prácticas sobre CyMAT realizadas en la Argentina referidas a aspectos teóricos y metodológicos; la reconsideración de la noción de CyMAT; la metodología de investigación y el programa PIACT de la OIT; las CyMAT en sectores específicos: agricultura, construcción, minería y áreas informatizadas, con presentación de estudios de casos particulares; las contribuciones acerca de nuevas dimensiones de las CyMAT; la precarización, los aspectos normativos, formación e información sobre CyMAT, participación y salud de los trabajadores.

RESULTADOS Y DESARROLLOS

Se analizaron los factores que conforman las CyMAT en su visión renovadora, no se incluyó en el análisis el factor *características personales de los trabajadores*, ya que excedía los objetivos de la investigación. Se consideró el sector de la administración pública en vías de reconversión, en una empresa de gran dimensión.

Factores a nivel macrosocial:

En torno a la globalización económica -integración en un sólo mercado- que afecta a todos los órdenes de la vida social, se están dando grandes cambios en las relaciones de trabajo, determinados por la llamada *flexibilización laboral*.

El proceso de privatización, como alternativa a la deficiente gestión estatal, tuvo entre sus consecuencias una concentración monopólica de la riqueza, tal como lo afirma Neffa (1998, pag. 412) cuando analiza los costos sociales generados durante la vigencia del Plan de Convertibilidad en Argentina: "La fuerte apertura externa, el ingreso y predominio del capital extranjero por vía de las empresas transnacionales y por las compras y fusiones de empresas, la desregulación y liberalización de todos los mercados, la retirada del Estado-providencia, las privatizaciones, la progresiva orientación de la producción hacia la exportación y la nueva configuración del sistema productivo explican su escasa capacidad de creación de empleos. Junto con una serie prolongada de altas tasas de crecimiento del PBI, incremento de la inversión, desarrollo de las exportaciones y aumento de la productividad, el nuevo régimen de acumulación dio como resultado la concentración y centralización del capital, de la producción y de los ingresos, el debilitamiento de la industria nacional de bienes de producción, la heterogeneidad y oligopolización de los mercados, la mayor vulnerabilidad ante los shocks externos..."

Esta situación se vuelve crítica en el Noroeste Argentino, donde la gran masa asalariada se desempeña en la administración pública, sumida en la incertidumbre

M. MARGARITA TOMÁS - MARCELA A. TABOADA EUDAL - M. DELIA TOLEDO
en cuanto a su futuro laboral, lo que atenta contra la salud de la población en su conjunto. Neffa (1998, pag. 414), refiriéndose a las economías regionales en Argentina, dice: "el relativo estancamiento y subdesarrollo industrial de la mayoría de las provincias del interior del país, limitaron sus posibilidades endógenas de generar nuevos empleos productivos que puedan absorber a corto plazo la fuerza de trabajo que liberará el sector público como resultado del ajuste fiscal que comenzó a aplicarse, lo cual trajo, como primera consecuencia, la elevación de las tasas de desempleo y subempleo horario, la precarización, la disminución de los ingresos salariales reales con su secuela de caída en la demanda efectiva."

Factores a nivel micro social:

El Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados - I.N.S.S.J.P.-, fue creado en 1971 mediante la ley 19.032, con el propósito de concentrar la totalidad de la población pasiva bajo una única cobertura social, universal y obligatoria. Así se instrumentó el Programa de Asistencia Médica Integral, de donde surge la denominación PAMI.

En la actualidad el PAMI brinda sus servicios a 3.376.000 personas aproximadamente, considerándose *la obra social mas grande de Latinoamérica*. Esta suma proviene de los aportes de los mismos jubilados, los trabajadores activos, los empleados y el Estado.

La población objetivo del Instituto está compuesta mayoritariamente por jubilados y pensionados y sus familiares, además de discapacitados y veteranos de guerra entre otros, quienes acceden a un sistema de prestaciones médicas y sociales. El PAMI brinda además otros servicios médicos y sociales como diálisis, trasplantes renales, ambulancias, óptica, audífonos, oxigenoterapia, traslados desde el interior del país hacia la ciudad de Buenos Aires para atención médica, odontología, geriatría, psiquiatría, sepelios, alimentos y medicamentos.

El contexto actual, caracterizado por la globalización, flexibilización, privatizaciones y desempleo, impactó considerablemente en este organismo, que se vio obligado a adoptar políticas drásticas para sobrevivir a la crisis. Ha padecido crónicamente gestiones deficitarias, malas administraciones y contratos incorrectos. A esto se suman las permanentes acusaciones y sospechas de soborno y desviación de fondos con fines políticos. Así, se ha acumulado un déficit de 1500 millones de pesos. El resultado: interrupción de servicios por falta de pago, pérdida de prestaciones y deterioro de la atención.

El sistema jurídico que rige al PAMI, unido a los vaivenes políticos y a la inestabilidad laboral, sumen a su personal en un estado de incertidumbre constante. Se agrega a esto el estricto régimen disciplinario -resabio del gobierno militar- que si bien en la práctica se flexibiliza, constituye de todos modos una amenaza potencial para los empleados, utilizándose arbitrariamente para sancionar o hacer llamados de atención.

Asimismo, periódicamente se realizan cambios en los servicios y en el sistema de prestaciones de la organización, lo que genera desplazamientos del personal, que es reabsorbido en otras funciones.

Actualmente y debido al déficit económico, se ha llevado a cabo una transformación profunda en el funcionamiento del PAMI, que consiste básicamente en la transferencia de algunos servicios a manos privadas. Esto concluye en un incremento de la inestabilidad laboral de los empleados, pues la organización sufrirá un vaciamiento de sus recursos humanos.

El proceso de trabajo:

El proceso de trabajo en el PAMI es centralizado y con componentes burocráticos. La estructura formal es rígida: se encuentran claramente establecidas las funciones, los niveles de autoridad y los canales de comunicación. Existe una fuerte concentración del poder en la cúpula a nivel nacional -Casa Central Buenos Aires-, donde se centraliza la toma de decisiones. Las sucursales provinciales sólo son receptoras y se subordinan a las directivas de Casa Central. Esto implica una clara división técnica y social del trabajo: por un lado la concepción y por otro la ejecución. Se puede decir que este tipo de estructura formal impide al trabajador la integración en su actividad del cuerpo y la mente, de la creatividad y la iniciativa.

La infraestructura edilicia no fue pensada en función de los objetivos y de los servicios que presta la organización. En el espacio del edificio -anteriormente depósito de una casa comercial- se distribuyen escritorios separados por espacios pequeños, lo que entorpece el paso y agudiza el rumor constante de voces, dificultando la comunicación entre el empleado y el usuario. Debe tenerse en cuenta que este último, dadas sus características, suele tener ciertas limitaciones -por ejemplo auditivas- que aumentan tensión y cansancio al diálogo. Lo llamativo es que continúa utilizándose el término *usuario* como sinónimo de público cautivo, cuando sería más adecuado utilizar el de *cliente*. A partir de 1990, en la búsqueda de un incremento en la productividad, el PAMI modificó su gestión hacia el modelo de redes, lo que produjo efectos no deseados: aumento de gastos con el consiguiente incremento de su deuda, pérdida de las funciones de control y auditoría sobre las prestaciones médicas y fragmentación - dispersión de las prestaciones sociales.

Las condiciones de trabajo:

En este punto se tuvieron en cuenta las siguientes variables.

1. La organización del trabajo y el contenido del trabajo
2. La duración y configuración del tiempo de trabajo
3. Los sistemas de remuneración
4. La ergonomía
5. La transferencia de tecnologías
6. El modo de gestión de la fuerza de trabajo
7. Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores y de sus familias
8. La posibilidad de participación de los trabajadores
9. Las condiciones generales de vida

1.- La organización del trabajo y el contenido del trabajo.

a. En lo que hace a la *organización*, se observó que en las funciones desempeñadas en el PAMI existe una *división social del trabajo*. Esto implica una disociación entre la concepción de la tarea y la ejecución de la misma. La imposibilidad de combinar adecuadamente el trabajo intelectual y el manual desarrollando potencialidades fisiológicas, mentales y creativas puede dañar la salud de los trabajadores. Puede afirmarse entonces que un alto porcentaje de los empleados se ve impedido de desarrollar las potencialidades humanas del trabajo.

La división técnica del trabajo, es decir su parcelización, produce una burocratización de la organización del trabajo. La tarea que realiza el empleado es altamente repetitiva -60% de los encuestados considera que su trabajo consiste en repetir una misma operación- quedando así expuesto a la monotonía, que termina generando costos ocultos para la organización: ausentismos, desmotivación, errores, etc. A la pregunta sobre si considera que la organización y el contenido del trabajo que realiza ha contribuido a aumentar y diversificar sus calificaciones profesionales, el 26,7% de los empleados considera que sí; el 53,3% responde negativamente y el 20% no responde.

Un porcentaje importante de empleados -53,3%- realiza su tarea individualmente, quedando expuesto a los riesgos ocupacionales de la misma manera -individual-, con dificultades para apelar al colectivo de trabajo estableciendo vínculos, relaciones y creando reglas del oficio para hacer frente a los riesgos.

La totalidad de los empleados tiene contacto con el usuario: un 73,3% en forma continua. El 26,7% lo tiene en forma esporádica aunque esto no esté reconocido formalmente en el organigrama. Este contacto puede afectar el desenvolvimiento en sus tareas diarias, más aún si no están capacitados para tratar con personas adultas mayores que muchas veces padecen dolencias graves o enfermedades terminales.

b. En cuanto al *contenido del trabajo*, está directamente relacionado con la división social y técnica antes analizada. Los trabajadores no perciben claramente la importancia estratégica de su puesto de trabajo, como tampoco la valoración objetiva que se le asigna.

La mayoría de los empleados no recibió formación ni información para desempeñar el rol asignado -60%-. Por regla general, el nivel de calificación y formación es insuficiente en relación a las aspiraciones. Ante la pregunta sobre si considera que los estudios, conocimientos y experiencia adquiridos anteriormente están bien utilizados por la empresa: el 26,7% respondió afirmativamente, el 40% respondió negativamente y el 33,3% no contesta.

Esta situación podría provocar en los trabajadores un sentimiento de desvalorización, ante el desconocimiento por parte de la empresa de los saberes personales como válidos y útiles. Es llamativo el hecho de que un porcentaje de los evaluados no pueda responder a esta cuestión. El desconocimiento y la falta de información impactan en las personas en forma negativa, pues reducen la motivación e impiden comprometerse con la tarea y sus funciones.

La modalidad de trabajo no permite al empleado introducir modificaciones en su actividad -33% opina que la posibilidad es nula y el 67% afirma que es bastante limitada-, privándolo de encarar responsable y autónomamente su tarea y perdiendo interés en la misma.

2.- La duración y configuración del tiempo de trabajo. Se respeta la duración máxima de la jornada normal de trabajo: siete horas diarias y continuas. Un grupo importante de empleados afirma que se producen interrupciones debido a ausencia de trabajo por realizar -40%-. Esta situación se debe a la política de tercerización de los servicios, que deja a los empleados en la imposibilidad de realizar una tarea específica, generando situaciones de incertidumbre e inseguridad. El Instituto realiza el control de horario mediante el uso de reloj-tarjeta para todos los empleados, excepto el gerente de la sucursal y los jefes de las áreas Prestaciones Médicas y Prestaciones Sociales, para quienes emplean la firma de planillas. Otra forma de control es la de planillas volantes, que consisten en partes de salida autorizada para todos los empleados.

3.- Los sistemas de remuneración. Un alto porcentaje de empleados -60%- considera que la remuneración no tiene relación con las responsabilidades y tareas que asume. Esto marca una ruptura entre la capacidad personal y el reconocimiento por parte de la empresa. El sistema de remuneración total está formalmente establecido en el presupuesto, por el tiempo -mensual- y por la productividad. Según los empleados existen primas, por ejemplo *responsabilidad*, pero afirman que en realidad se trata de aumentos encubiertos. El sistema de remuneración vigente en el PAMI no logra integrar los requisitos y tareas del puesto, con el esfuerzo y las expectativas de los trabajadores. Esta carencia disminuye el intercambio mayor esfuerzo-mayor remuneración, originando un desgano en los empleados, que no gozan de un incentivo monetario relacionado con su mayor rendimiento. La esencia misma del sistema lleva a disminuir la intensidad del esfuerzo.

4.- La ergonomía. No se observó la utilización de conocimientos generados por la ciencia y la tecnología, la medicina, la seguridad e higiene de trabajo, con el fin de adaptar el edificio y las instalaciones a los trabajadores y usuarios. No existe un servicio con los trabajadores para la detección de riesgos ocupacionales. La figura del médico del trabajo, existe solamente para autorizar a los empleados licencias por enfermedad.

5.- La transferencia de tecnologías. No se implementan tecnologías modernas para la agilización del ritmo de trabajo. El único sector que maneja tecnología es el de Multiusuarios, que se encuentra interconectado con las demás sucursales del país y con la Casa Central. Esta oficina es autónoma e indiferente a las condiciones locales donde se desenvuelve.

6.- El modo de gestión de la fuerza de trabajo. El empleo es de tipo permanente, con efectivo derecho a vacaciones, aguinaldos, preaviso e indemnización, obras

sociales, afiliación y participación en una organización sindical. Si bien el empleo es estable desde el aspecto objetivo, algunos empleados lo ven como precario, dada la situación actual del ingreso de Argentina en la economía de mercado y la reestructuración producida en el PAMI, lo cual genera sensaciones de inseguridad e incertidumbre. Hay un sentimiento de vulnerabilidad frente a la precarización del empleo presente en el mercado laboral de Santiago del Estero.

Un importante porcentaje de empleados considera que su desempeño es evaluado correctamente por sus superiores -53,3%-; sin embargo esto se contradice con manifestaciones de algunos que afirman que “en realidad no se conocen las evaluaciones”. Llama la atención que un alto porcentaje considere que es evaluado debidamente, cuando desde la realidad se pudo establecer que no hay un método de evaluación institucionalizado.

7.- Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores y de sus familias. En su ocupación los trabajadores gozan de los siguientes servicios: jubilación, obra social, asignaciones familiares, seguro de vida obligatorio, seguro contra accidentes y enfermedades y mutual.

8.- La posibilidad de participación de los trabajadores. Ante la interrogación acerca de si son consultados por sus superiores, para investigar la posibilidad de participación tanto en la gestión de la empresa como en el mejoramiento de las CyMAT, el 40% afirma que nunca se le solicita información ni se le formulan consultas sobre la marcha de la tarea y no se investiga acerca de las condiciones y el ambiente de trabajo; el 26,6% afirma que esto ocurre sólo ocasionalmente, causando sentimientos de frustración. La escasa posibilidad de participación indica un no-reconocimiento de la percepción subjetiva que los trabajadores tienen acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

9.- Las condiciones generales de vida. El 35% de los empleados tiene preocupación constante por saber si el ingreso familiar bastará para vivir y pagar sus créditos. De no ser así, se generaría un cambio en la calidad del consumo, ya que deberían reducirse los gastos. Neffa (1998, pag. 415), en el análisis de la distribución del ingreso y de las condiciones generales de vida de Argentina, dice: “...se produjo el estancamiento, e incluso la disminución, del nivel promedio de los salarios directos reales de obreros y empleados poco calificados, especialmente en el sector público, en las PYMES poco competitivas, así como en las demás empresas de las ramas en reestructuración...”.

El medio ambiente de trabajo:

En relación a los *riesgos o contaminantes físicos*, se tuvo en cuenta los ruidos, la temperatura y la iluminación. El 15,5% de los encuestados afirma que debe soportar ruidos muy fuertes en el ambiente; el 56,3% escucha si una persona habla normalmente, mientras que el 43,7% escucha sólo si le hablan en voz alta. La

temperatura es adecuada tanto en invierno como en verano. La iluminación es 100% con luz artificial y en forma permanente.

En cuanto a los *riesgos o contaminantes químicos y biológicos*, los encuestados consideran no estar expuestos a ellos, pese a que desde la observación podía percibirse un denso smog.

La carga de trabajo y sus dimensiones:

El Instituto carece de servicios y actividades de *prevención de riesgos laborales*, por lo que los efectos negativos de estas CyMAT recaen sobre la carga global del trabajo afectando las dimensiones física, mental y psíquica del trabajador, que varían de acuerdo a las características personales, diferencias individuales y capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo, produciendo diferentes efectos.

Los efectos de las CyMAT sobre la salud de los trabajadores:

Esto se pone de manifiesto en el grado de satisfacción/insatisfacción respecto al trabajo. Si bien sólo el 33,3% responde poco o nada satisfecho (el 40% satisfecho y el resto muy satisfecho); el 70% de los empleados no desearía que sus hijos realizaran su actual trabajo y en iguales condiciones. El 40% desearía cambiar su empleo por otras causas que no sean lograr un incremento salarial. El 52% tiene la sensación de estar cansado o fatigado a causa del trabajo. El 37% considera que tiene trastornos de personalidad por el trabajo: desánimo, desgano, inquietud, angustia, ansiedad.

Algunos trabajadores manifestaron que más que la fatiga provocada por el trabajo, incidía en ellos la incertidumbre laboral. El 50% padece dolores que atribuye al cansancio o fatiga: ardor de ojos y dolor de cabeza o jaqueca. El 43,6% considera que su visión disminuyó a causa de su trabajo. El 70% consume excitantes en la jornada de trabajo para soportar mejor la carga física y/o mental del trabajo: consumen tabaco, mate y café.

Se detectaron cinco personas que percibían sus problemas de salud como relacionados con el desempeño de sus funciones. Los síntomas, signos y afecciones que los entrevistados percibían como *enfermedades profesionales* -es decir causadas por las CyMAT- son: soriasis, trastornos del apetito -ganas permanentes de comer- y trastornos del sueño -insomnio, desvelo-.

Efectos sobre la marcha y la eficiencia de las empresa u organización:

Estos factores analizados producen como consecuencia, efectos sobre la gestión eficaz y eficiente de la organización, que se evidenciaron en indicadores como: disminución de la productividad, ausentismo, tareas restringidas por causas médicas, rotación del personal, insatisfacción del personal, falta de motivación, disminución del interés en el propio crecimiento, etc.

Es inevitable que en estas condiciones en que los empleados no se presentan a trabajar o lo hacen a desgano, el Instituto tenga dificultades para alcanzar sus objetivos.

Efectos sobre la economía y la sociedad en su conjunto:

Resulta complejo hacer una evaluación de los efectos sobre la economía y la sociedad en su conjunto, pero pueden inferirse algunas consecuencias a partir de ciertas derivaciones como: gasto actual que realiza el Estado en el pago de planillas salariales, número de empleados, calidad y cantidad de servicios y tiempo de los mismos. Es claro que los Recursos Humanos estatales no son lo suficientemente eficientes: se encuentran sobrecargados, carentes de incentivos -no sólo remuneratorios-, mal distribuidos y aprovechados y la calidad de los servicios que se brindan son notoriamente inferiores -no sólo respecto al sector privado, sino también en relación a lo esperado de un servicio de salud-. El Estado invierte mucho dinero en empleados públicos y no obtiene la eficacia y eficiencia requerida para un buen funcionamiento institucional.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

En los últimos treinta años, en Argentina se produjeron grandes cambios : la localización y la globalización, provocados por las modificaciones contextuales en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. La localización privilegió la industria nacional, con baja calidad y altos costos, con un Estado proteccionista que “subvencionaba” la falta de competitividad. La globalización produjo el ingreso de empresas multinacionales, que con bajos costos y buena calidad, poco a poco fueron minando a las empresas nacionales. El Estado proteccionista, se convirtió entonces en Estado desertor. Apareció la dicotomía Estado – Privatizaciones. En contraposición a lo que se daba hasta ese momento, el Estado, pasó a ser lo malo, lo corrupto, lo ineficaz, mientras que la solución está vista desde la desinstitucionalización, la privatización, consideradas sinónimo de eficacia y eficiencia. Se proyectó así, sobre el Estado todo lo negativos y sobre lo privado lo positivo. En este contexto el PAMI aparece como el símbolo del Estado – Corrupción que no sólo pierde el sentido de la misión por la que fue creado, brindar servicios de salud a gente de la tercera edad, sino que responde casi exclusivamente a intereses políticos. Es así como la Institución se politiza, sufriendo los vaivenes de los gobiernos de turno y recibiendo el significado de corrupto, poco confiable, con pérdida total de la credibilidad, tal como lo es la clase dirigente en Argentina.

Estos cambios hicieron variar radicalmente en Argentina la concepción de empresa y organización, el PAMI al igual que otras organizaciones, tuvo que afrontar desafíos para:

Lograr una adecuada presencia en el nuevo mercado globalizado, donde al desregularizarse las obras sociales, debe pensarse no sólo en la calidad, en los precios y en incrementar los servicios, sino también en las necesidades planteadas por el cliente. Situación esta última, que resulta novedosa y no incorporada a la

cultura de la organización, tal como se pudo observar en la investigación (al cliente-paciente, se lo sigue llamando usuario).

Adaptarse a las nuevas formas de organización productiva y del trabajo, donde resulta importante la innovación en tecnología y fundamentalmente en la informática. Como se pudo observar, pocos servicios están informatizados, lo que impide la distribución del poder, de las funciones y del control. En el PAMI no se produjo aún el cambio del esquema taylorista de organización científica del trabajo, hacia las nuevas tendencias de organización. Esto se pone en evidencia en la escasa atención que se le presta a la calidad del servicio brindado, a la formación de equipos de trabajo, a la reducción de niveles jerárquicos, a la participación y al compromiso del personal.

Mejorar la gestión de los recursos humanos. En el PAMI la variable humana y de actitud prácticamente no se tienen en cuenta. Se evidencia una fuerte desmotivación en la gente que trabaja, en los indicadores de ausentismo, permisos médicos, alta rotación, baja productividad. El personal sigue básicamente con los mismos comportamientos que en el pasado y no logra ocupar un papel protagónico.

Otro aspecto que también influye en las CyMAT, es el público objetivo al que el PAMI brinda servicios: los "viejos", que lejos de ser respetados, son considerados una molestia y una carga pesada para la sociedad en su conjunto. Los viejos ya no son productivos y en esta economía mercantil, esto ya constituye un pecado. El capitalismo actual genera injusticias sociales: mientras los ricos siguen multiplicando, los pobres continúan dividiendo, los sistemas de protección social disminuyen y una parte importante de la población se margina, entre ellos los ancianos.

En el análisis de las CyMAT propuestas en esta investigación no solamente se tuvieron en cuenta los factores exteriores, objetivos, que influyen sobre el empleado, sino que también se consideraron los aspectos subjetivos de cada uno de los trabajadores. La realidad analizada es la percibida en forma individual, por cada trabajador y varía de uno en uno en función de las propias capacidades de adaptación o resistencia a los factores antes mencionados. Pudimos observar un fuerte estereotipo instalado entre los trabajadores, el del trabajador estatal, pasivo y resignado, que no puede crear una Institución diferente, acorde a la demanda de los nuevos tiempos.

El trabajador recibe de su medio ambiente externo, el trabajo, influencias que transforman y modifican su mundo interior. En este sentido el trabajo puede otorgar al trabajador una identidad y un sentido de pertenencia. En el caso de los trabajadores del PAMI, podemos interpretar que resulta difícil mantener una identidad, ya que las funciones no se encuentran establecidas, pudiendo desempeñar tareas alternativas, de acuerdo a las demandas del momento. Si, en cambio, se pudo observar un fuerte sentido de pertenencia, de ser parte, pero que por momentos también resulta difícil sostener ya que el PAMI como Entidad, tiene hoy otra cara.

El personal del PAMI, continúa con una cultura fuertemente arraigada de empleo estatal, donde se espera la asignación de tareas, en lugar de la búsqueda de un lugar propio, de la generación del propio trabajo. Les resulta difícil un cambio debido a que no perciben claramente por qué hacer el esfuerzo, ya que al contrario, perciben las nuevas condiciones laborales, como contraria a sus intereses.

Si tomamos la definición de salud de la OMS (Organización Mundial de la Salud): "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez", reconocemos que el completo bienestar es un ideal difícil de alcanzar, por lo tanto consideramos la salud como un proceso, en permanente cambio y modificación, que permite la adaptación activa a la realidad y un modo de resistir a los factores agresivos. Al tratar de explicitar los resultados obtenidos en la investigación tendiente a establecer la relación entre las CyMAT, los trabajadores y sus efectos, resultó difícil establecer en qué proporción actúan cada uno de los factores. Si, podemos hipotetizar desde nuestra intervención que las CyMAT se encuentran deterioradas, produciendo estados de malestar que de hecho inciden en la salud de los trabajadores. Lo que no podemos afirmar con total objetividad es el nivel de la mencionada patología, ya que solamente se analizaron los emergentes, no así su causalidad, que sabemos están sobredeterminadas.

Pudimos observar que el factor humano no es valorado como una alternativa posible para modificar la actual situación. Este efecto se observa en el bajo nivel de motivación que tiene la gente, que no puede expresar y vincular su deseo con el de la Empresa. El vínculo está interferido, ya que no se incentiva al personal a buscar el enriquecimiento del trabajo, a la elaboración de un proyecto motivante, que permita la manifestación de sus motivaciones y un compromiso con lo que hace. Otro factor que incide negativamente en la salud de los trabajadores, es que la mayoría no siente que puede desarrollar en plenitud sus potencialidades, existe una sensación de estancamiento y ausencia de desarrollo, evidenciada en la distribución arbitraria de las tareas y en la ausencia de programas de capacitación acordes.

Otro de los aspectos que se analizó es el compromiso de los empleados: en una gran proporción el compromiso es de tipo de continuidad, entendiéndose este como una resignación a permanecer, por no ofrecerles el medio una mejor oportunidad. Consideran además la gran cantidad de años invertidos en este trabajo. Un pequeño grupo muestra un compromiso afectivo, involucrándose con su tarea.

Se observó también un bajo nivel de cohesión entre los empleados. A pesar que el trato resulta cordial en algunos casos particulares, en realidad cada uno realiza su propia tarea, sin tener una visión compartida del trabajo. Las relaciones con sus compañeros está dificultada por la naturaleza de la tarea, que implica la atención al público.

El grado de apoyo de la jefatura en el desempeño de las tareas es mínimo, no reciben formación ni información para el desempeño de la misma. Los empleados no saben cómo son evaluados, por lo que el control de la jefatura resulta ser muy subjetivo y variable, pues no hay una normativa clara, a la que referirse. El control se limita a la supervisión de los horarios de entrada y a la verificación de los horarios de salida durante las horas de trabajo.

Hay una limitación al trabajo realizado por propia iniciativa y con pocas posibilidades de realizar un trabajo independiente. Los empleados al transitar por una situación de crisis, con pocos conocimientos de la real situación, no asumen el riesgo de realizar de otra manera las actividades y se apoyan en las tareas conocidas y rutinarias, como forma defensiva de no exponerse.

El grado de organización de las tareas es mínimo. Como se mencionó anteriormente no existe un plan de crecimiento empresarial ni un plan de carrera establecido para los empleados. Esto provoca que las tareas se realizan en el día a día, sin tener objetivos y metodologías claras, abandonándose a veces en la mitad de la ejecución, ya que son requeridos por otros sectores, con urgencias inmediatas.

Existe una gran presión en el ambiente laboral. La presión fundamentalmente es subjetiva, ya que la sensación de inseguridad que los empleados tienen por la incertidumbre sobre su continuidad, provoca que los empleados simulen trabajar, a pesar de no tener una real tarea asignada, con el desgaste que ello significa.

No hay claridad sobre las estructuras vigentes, las funciones, los niveles de autoridad y los modos de comunicación entre el personal. Se trata de una Empresa con pocas posibilidades de innovarse, cambiar y buscar nuevos enfoques en las tareas, ya que localmente hay escasas posibilidades de lograrlo.

Con respecto al ambiente físico, si bien no presenta condiciones evidentes de riesgo, se pudo observar que el lugar no es adecuado para la atención de los clientes-pacientes, que son en su gran mayoría, gente de la tercera edad, con limitaciones para subir escaleras. Tampoco es un ambiente estimulante y agradable, para el propio trabajador.

Como conclusión podemos decir que la empresa investigada se caracteriza por ser una organización taylorista que se traduce en una triple división: división del modo operativo, división de órganos ejecutores y de la concepción intelectual, división de los seres humanos.

La actual organización del trabajo de esta empresa atenta contra la identidad del sujeto, en tanto entran en juego los siguientes factores: monotonía y repetitividad; relación bloqueada entre formación y aspiración; sentimiento de inutilidad y status social del empleado público en marcado descenso. Todos factores que configuran una imagen de sí mismo empobrecida y desvalorizada.

Al ser un trabajo impuesto, organizado rígidamente, en el que están excluidas prácticamente todas las posibilidades de acondicionar la organización del trabajo, no hay espacio para el juego de la sublimación, entendida ésta como mecanismo defensivo por medio del cual el sujeto canaliza su libido hacia fines socialmente aceptados.

La disociación entre psiquis y soma a que la persona se ve obligada por la rutina laboral, deja al cuerpo sin defensas frente a la organización del trabajo por lo que el mismo se encuentra desprovisto de apoyos mentales y propenso a la adquisición de enfermedades somáticas.

Finalmente podemos ver que las CyMAT en el PAMI, no cumplen las condiciones de calidad necesarias para la inserción real en el medio. No satisface las expectativas de los empleados, ni de los clientes-pacientes ni del medio ambiente en general. La calidad de vida y la calidad de vida en el trabajo, para el personal, es inferior a un tiempo inmediato anterior. Como vimos, esto incide en la sociedad en general, en nuestro país y en el contexto en el que el PAMI se encuentra inserto.

Es indudable que a pesar del proceso de flexibilización laboral actualmente vigente en nuestro país, el PAMI persiste en una visión tradicional de las condiciones y medio ambiente de trabajo; se hace necesario entonces el pasaje de una visión

M. MARGARITA TOMÁS - MARCELA A. TABOADA EUDAL - M. DELIA TOLEDO
tradicional a una concepción renovadora. Consideramos que un plan de reconversión tendrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

Revalorizar a las personas como eje central de la atención de las CyMAT.

Adherir a la propuesta de Neffa, que considera que el trabajo no es un castigo sino que por el contrario, constituye un derecho y una obligación social que permite al hombre su inserción en el medio social.

Considerar al trabajador en su individualidad: no existe desde este punto de vista el trabajador promedio, sino que existe un trabajador en su heterogeneidad. Si bien en las CyMAT se consideran los aspectos objetivos, la novedad de la concepción renovadora es la inclusión de la subjetividad.

Reconocer que los trabajadores son los que realizan la tarea durante gran parte de su vida y son quienes pueden saber cómo mejorarla, cómo disminuir el riesgo y cómo producir un enriquecimiento de la misma.

Entender las CyMAT como un proceso, en permanente cambio y reestructuración, por lo que se requiere de un análisis permanente de las mismas y de sus cambios y de la incorporación para este análisis del colectivo de trabajo.

Una tercera alternativa se presenta ante la localización, la globalización de las empresas estatales argentinas: la *glocalización*. La glocalización puede ser la alternativa futura, ser ciudadanos del mundo pero con un pie en nuestro contexto, en la cultura nacional, en el ser nacional. Esto posibilitará crear un nuevo escenario con nuevos valores apoyado en la formación integral de la persona, donde se privilegie no sólo su conocimiento, sino su ser creativo, innovador, capaz de generar una nueva cultura con un mayor compromiso social y ecológico.

BIBLIOGRAFIA

DEJOURS, C. (1990) Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Bs. As. HVMANITAS 2º edición.

GARCÍA HAMILTON (1990) Los orígenes de nuestra cultura autoritaria e improductiva. Buenos Aires. Albino y Asociados Editores.

GIRAUDO E, NEFFA J.C. (1990) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Bs. As. HVMANITAS.

KESSELMAN, P.J. (1996) Legislación laboral, empleo y pobreza. En: Desempleo estructural, pobreza y precariedad. Nueva Visión. Pp. 21-30. Buenos Aires.

NEFFA, J.C. et al. (1987) Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en la Argentina: Aspectos teóricos y metodológicos. Bs. As. HVMANITAS.

NEFFA, J.C. (1988) ¿Qué son las condiciones de medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Bs. As. HVMANITAS.

NEFFA, J.C. (1998) Modos de regulación, regímenes de acumulación y su crisis en Argentina (1880-1996) Una constitución a su estudio desde la teoría de la regulación. Bs. As. Eudeba.

NEGRETE, C. (1998) Los otros dueños del país. Noticias, 1108.

NORIEGA, M. (1993) Organización Laboral, Exigencias y Enfermedad, en Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000. Bs. As. Organización Panamericana de la Salud.

RECIO, A. (1997) Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral. España. Icaria.

ROBBINS, S.P. (1991) Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Bs. As.. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.

SCHEIN, E. (1988) La cultural empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Bs. As. Plaza & Janes.

SCHVARSTEIN, L. (1992) Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes. Bs. As.. PAIDOS.