



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

**Salud mental y subjetividad en despedidos y sobrevivientes. Un estudio cuanti-cualitativo del
impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales en Argentina**

Miriam Wlosko

miriwlos@gmail.com

Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo, Universidad Nacional de Lanús
Argentina

Cecilia Ros

roscecil@gmail.com

Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo, Universidad Nacional de Lanús
Argentina



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

Se presentan los avances de una investigación en curso relativa al impacto de las reestructuraciones laborales con reducción de personal sobre la salud y la subjetividad de individuos y colectivos. Dado que dichas reestructuraciones no solo afectan a quienes son despedidos sino también a quienes continúan trabajando, se analiza un continuo en el que se destacan dos grupos de afectados: los *trabajadores despedidos* y los “*sobrevivientes*”. Se parte del supuesto que los despidos masivos tienen como propósito reducir el costo laboral de la mano de obra argentina y disciplinar a los trabajadores. Los despidos forman parte de una estrategia que, junto con la implementación de modalidades manageriales que instrumentalizan la amenaza de despido, la precarización y el acoso pretenden instalar una nueva cultura del trabajo. La desarrolla en primer lugar, el estado del arte relativo a los problemas de salud/salud mental y en relación con los procesos de reestructuración de las organizaciones de trabajo; para luego exponer algunos datos de la Encuesta psicosocial a trabajadores despedidos (EPSTD).

ABSTRACT

The paper presents an ongoing research on the impact of labor and organizational restructuring with reduction of personnel on health and the subjectivity of individuals and collectives. The base assumption is that restructuring affects not only those who are dismissed but also those who continue working. For this reason, we analyze a continuum in which two groups of affected people stand out: the dismissed workers and the "survivors". It is assumed that mass dismissals are intended to reduce the labor cost of Argentine labor and discipline workers. The dismissals are part of a strategy that, together with the implementation of managerial modalities that instrumentalize the threat of dismissal, precarization and harassment, seek to install a new work culture. It is developed in the first place, the state of the art related to health / mental health problems and in relation to the restructuring processes of work organizations; to later expose some data of the psychosocial survey to dismissed workers (EPSTD).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Palabras clave

Despidos, Salud mental, disciplinamiento laboral

Keywords

Layoffs, Mental health, Labor discipline



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introducción

Los despidos masivos ejecutados en Argentina entre 2016-2017 forman parte de una estrategia de reestructuración de las políticas de empleo y trabajo, que en el marco de una nueva ofensiva neoliberal, se dirige a reducir el costo laboral de la mano de obra Argentina y disciplinar a los trabajadores/as. Dicha estrategia se lleva a cabo mediante la reestructuración de empresas con despidos, la precarización de las condiciones de empleo y trabajo, y la implementación de modalidades manageriales que instrumentalizan el acoso/amedrentamiento a fin de imponer una nueva “cultura” del trabajo.

La investigación en curso¹, tiene como objetivo explorar y describir el **impacto de las reestructuraciones/redimensionamientos con reducción de personal en organizaciones de trabajo en la salud y la subjetividad de individuos y colectivos**. El estudio procede mediante un diseño cuanti/cualitativo en dos fases: en la primera se indagó el impacto de los despidos masivos en la salud/salud mental de población despedida², mientras que en la segunda el estudio se focaliza en la exploración de los procesos de reestructuración/despido en dos poblaciones empíricas: despedidos y *sobrevivientes*³.

Este escrito se ordena del siguiente modo: en primer lugar contextualizamos brevemente la situación de la Argentina para exponer a continuación algunos de los principales antecedentes

¹La investigación *Salud mental y subjetividad en despidos y sobrevivientes. Un estudio cuanti-cualitativo sobre el impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales en Argentina* es dirigida por Miriam Wlosko y co-dirigida por Cecilia Ros en el marco del Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo de la Universidad Nacional de Lanús. Tiene como antecedente inmediato la investigación realizada por Wlosko, Panigo et al (2017).

²La investigación *Despidos masivos en argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016)* fue realizada por D.Tupac Panigo (CITRA-CONICET/UMET); M Wlosko y C. Ros (Programa de Salud y Trabajo, UNLa); J.Strada (CEPA y FLACSO); H.Letcher (CEPA y UNDAV); J.C.Neffa (CEIL-CONICET, UNLP y UBA), y P.Rivero (CEA-FCS-UNC, CONICET). La encuesta se aplicó *on line* a 450 trabajadores despedidos entre diciembre de 2015 y junio de 2016. Recabó información sobre 4 dimensiones: 1) Datos sobre el puesto de trabajo de la persona despedida; 2) Datos socio-demográficos del individuo y su familia; 3) Datos sobre salud, recursos físicos y psicológicos (en términos de coping) y 4) Datos sobre sintomatología psicofísica actual y hace seis 6. Esta última dimensión fue diseñada en base al Self-Reporting Questionnaire SRQ-20 de la OMS. Disponible en EPPA, Economía Política para la Argentina: <http://eppa.com.ar/4654-2/>

³ La noción de *sobreviviente* alude a quienes continúan en sus empleos en organizaciones de trabajo en las que hubo despidos masivos.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

investigativos relativos a la relación despidos/ reestructuraciones/ salud y salud mental. En tercer lugar presentamos los principales resultados cuantitativos obtenidos mediante la Encuesta Psicosocial a Trabajadores Despedidos, para finalmente plantear algunas hipótesis relativas a los procesos en estudio.

II. Marco teórico/marco conceptual

El estudio parte del supuesto de que las reestructuraciones de organizaciones laborales no solo impactan en los trabajadores/as despedidos/as sino también en quienes conservan su empleo: se supone un continuo de situaciones variables, en el que se destacan dos grupos de afectados: los trabajadores/as *despedidos* y los “*sobrevivientes*”.

Se trata de identificar a través de entrevistas individuales y colectivas, las formas que asumen los procesos de despido así como el impacto individual y colectivo de las estrategias de disciplinamiento puestas en marcha.

Las reestructuraciones de las organizaciones de trabajo inicialmente consideradas como un fenómeno pasajero asociado a empresas en dificultades, se han convertido en situaciones recurrentes utilizadas por empresas rentables para maximizar ganancias. Aunque el término “reestructuración” abarca distintas modalidades - desde el cierre de una empresa pasando por la reducción de personal, las fusiones, absorción/adquisición, movilidad interna, relocalización, deslocalización, externalización, subcontratación, expansión etc. -, siempre implica modificaciones sustanciales de contratación y condiciones y organización del trabajo. Más que crisis puntuales, las reestructuraciones constituyen un rasgo permanente de la economía global que impactan en el mundo del trabajo. Las reformas son implementadas para mejorar el rendimiento y la competitividad mediante diversas estrategias de maximización de los RRHH que frecuentemente llevan a la intensificación del trabajo y a los despidos.

En función del relevamiento de la bibliografía de investigación existente, se hipotetiza que: 1) las reestructuraciones con reducción de personal generan un empeoramiento de los indicadores de salud y salud mental; y 2) que los colectivos de trabajo de organizaciones en las que hubo despidos,



probablemente estén más fragmentados y atravesados por vínculos de competencia, conflictividad, violencia, pérdida de confianza y dificultades en la cooperación.

Contextualización:

Los despidos masivos ⁴ forman parte de una estrategia dirigida a la instalación de un nuevo modelo de acumulación que requiere del disciplinamiento de los trabajadores. La denominada “reforma laboral” se dirige a reducir el costo laboral de la mano de obra Argentina - cuyos salarios son los más altos de América Latina-, anular derechos laborales, e imponer una nueva “cultura” del trabajo en el país que posee la tasa más alta de sindicalización del continente. A partir de diversas medidas superpuestas y combinadas, se intenta imponer un disciplinamiento que avanza mediante el incumplimiento de derechos del trabajo y ataques al fuero laboral, propuesta de reforma laboral y de la ley de riesgos del trabajo que se orientan a la precarización de condiciones de empleo y trabajo, despidos, caída del salario real, represión policial de las protestas, estigmatización de quienes reclaman por derechos, ataques a los sindicatos y persecución a los activistas, e implementación de modalidades de gestión en el trabajo que instrumentalizan la amenaza de despido y el acoso a fin de “*desestabilizar a los estables*”.

Tan solo en 2017 se produjeron más de 22 mil despidos y suspensiones. En la primera mitad de 2016 los despidos se concentraron en el sector público, mientras que en 2017 se ejecutaron mayoritariamente en el sector privado, y dentro de éste, en la industria⁵.

Tanto la tasa de desempleo como la subocupación se han elevado, y están por encima de la observada en años previos, pasando de uno a dos dígitos en el lapso de un año y medio (8,3 % en 2017 y 5,9 % en el tercer trimestre de 2015). Asimismo, la subocupación ascendió a 10,8 en el tercer trimestre de 2017 (0,6 % respecto del mismo período de 2016).

⁴ En la legislación argentina vigente el despido laboral se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo 20744. Se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a: 1) 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; b) 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

⁵ En 2017 hubo 20.423 despidos en el sector privado, de los cuales el 70% se concentró en la industria - Ver: <http://centrocepa.com.ar/>



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

La caída de la cantidad de trabajadores registrados en la industria ha sido constante: 1 cada 4 expulsiones entre abril y junio de 2017 se debe al cierre de empresas o fábricas, porcentaje que sube de 1 a 3 en el segmento industrial.

A nivel sectorial el deterioro muestra una caída significativa en la construcción (-8 %); la industria manufacturera (-3,7%), la minería (-6,9 %), las actividades inmobiliarias (-2,5 %); el transporte, las comunicaciones y almacenamiento (-0,3 %); hoteles y restaurantes (-0,4 %) y pesca (-0,4 %) ⁶. Entre diciembre de 2015 y marzo de 2017 en Argentina se cerraron 7 empresas por día: la amplia mayoría de estas tenía menos de 100 trabajadores ⁷. La destrucción de puestos de trabajo en actividades bien remuneradas es compensada por la creación de empleo precarizado, inestable y con ingresos más bajos.

Asimismo, según datos del Índice de Incertidumbre Laboral (IDIL) ⁸ de septiembre de 2017, 67,2 % de los encuestados manifiesta tener baja o ninguna posibilidad de encontrar un buen trabajo, y 4 de 10 de quienes poseen empleo están insatisfechos con su situación laboral y tienen miedo de perder su trabajo.

Una gran cantidad de despidos del sector público ejecutados entre fines de 2015 y 2016 fueron sin causa, se ejecutaron de modo violento e irrespetando la legislación. Esto fue redoblado mediante estrategias comunicativas que acusan a los despedidos de “no trabajar” (de ser “ñoquis), de “vivir del estado”, etc.; a fin de legitimar su accionar. La primer ola de despidos tuvo un rol “ejemplificador” y desinhibidor, ya que abrió las puertas a los despidos masivos en el sector privado.

⁶ En cambio, subieron su plantilla agricultura y ganadería (2,2 %), electricidad, gas y agua (1,9 %) e intermediación financiera (1,7%), tres sectores que fueron beneficiarios directos de la devaluación y quita de retenciones, suba de tarifas e incremento de la tasa de interés, respectivamente.

⁷ Información elaborada por el CEPA en base a los boletines mensuales de la Seguridad Social de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). De un total de 3198 empresas cerraron entre diciembre 2015 y marzo de 2017, de estas 107 tenían entre 101 y 2500 trabajadores, y 4e más de 2500 trabajadores.

⁸ El Índice de Incertidumbre Laboral (IDIL) desarrollado por el Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CE-TyD-UNSM, mide la incertidumbre laboral. Ver <http://noticias.unsam.edu.ar/2017/09/22/cuarta-edicion-del-monitor-sociolaboral-de-opinion-publica/>



En éste, se sucedieron entre 2016 y 2017 diversos casos de despidos masivos que generaron protestas y tomas de plantas que fueron fuertemente reprimidas por fuerzas policiales⁹.

Antecedentes investigativos:

Las reestructuraciones laborales han dejado de ser crisis puntuales para pasar a ser procesos continuos. Según el informe HIRES (2009), los efectos de dichas reestructuraciones en la salud no solo poseen dimensión de una pandemia sino que pueden multiplicarse en proporciones desconocidas: se ignora el impacto a largo plazo de las reestructuraciones laborales sobre la salud de individuos y la performance de empresas y sociedades en su conjunto.

Los diversos estudios que se focalizan en el impacto de la pérdida de empleo sobre la salud y la salud mental, muestran la importancia que la pérdida de empleo tiene en diversos aspectos: aumenta la inquietud, fragiliza la estima de sí y la confianza en la propia eficacia y perturba la estabilidad emocional (Murphy&Athanasou, 1999; Bardasi&Francesconi, 2004; Osthus2007), y frecuentemente conduce a estados de malestar psicológico, ansiedad y depresión (Ferrie et al, 2001; Pelfrene et al, 2003). Otros estudios muestran que las reducciones de efectivos tienen un impacto considerable en la salud de quienes permanecen desocupados, que no solo padecen más problemas de salud sino que asimismo presentan tasas de morbilidad y mortalidad más elevadas (Kieselbach&Beelmann,2006, Kieselbach,Winefied,Boyd&Anderson, 2006). Según un metanálisis focalizado en estudios relativos al impacto de las reestructuraciones organizacionales en la salud (Bohle, Quinlan, y Mayhew, 2001) el 90% de los 68 estudios analizados produjo evidencia sobre efectos adversos mensurables, incluyendo un mayor riesgo de lesiones relacionadas con el trabajo, violencia laboral, enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos. Otro meta-análisis realizado por Sverke, Hellgren, y Naswall (2002) llegó a conclusiones similares. Grandjean et al (2012) encontraron una asociación significativa entre cambio organizacional y riesgo de agravamiento de indicadores de salud mental. Otras investigaciones estudiaron la relación entre

⁹ Uno de los casos más mediatizados fue el de la planta de Pepsico en la localidad bonaerense de Florida (donde trabajaban 691 personas) que fue , violentamente desalojada por fuerzas de la gendarmería en junio de 2017. *PepsiCo Inc.* es una empresa multinacional estadounidense dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de bebidas y aperitivos.

reestructuraciones y tasas de mortalidad: un estudio realizado en 25 países postcomunistas mostró que las privatizaciones masivas se asociaron a un aumento del 12.8% de la mortalidad en los hombres adultos (Stuckler, King&McKee 2009).

A su vez, múltiples investigaciones dan cuenta de que la inseguridad en el empleo constituye un mediador crucial de la relación reestructuración laboral/ salud: el mero anuncio de que se eliminarán empleos induce estados de ansiedad y angustia. Existe además una relación demostrada entre la vivencia de inseguridad en el empleo y los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga (Størseth 2006, Pelfrene et al., 2003). También se ha estudiado la relación entre inseguridad laboral, reestructuración organizacional y suicidio (Dejours y Begue, 2009, Hong Lin et al 2014), y se mostró que la pérdida de empleo se asocia a un número de suicidios superior a la media (Eliason&Storrie, 2009; Keefe et al. 2002). Un estudio realizado en 26 países de la Unión Europea, muestra que cada 1% de aumento en la tasa de desempleo se asocia con 0,79% de aumento en los suicidios en edades menores de 65 años y con un aumento 0,79% de los homicidios; y que el aumento de más del 3% en el desempleo tuvo mayor efecto en los suicidios de menores de 65 años y en las muertes por abuso de alcohol (Stuckler, Basu et al, 2009).

Como se mencionó, el impacto en la salud de las reestructuraciones va más allá de los despidos e involucra a los “sobrevivientes”. El “síndrome del sobreviviente” (Brockner et al 1993, Noer 1993, 1997) alude a un proceso en el que quienes sobreviven a una reestructuración experimentan diversos sentimientos de culpabilidad, soledad y enojo¹⁰.

Entre los múltiples estudios que se han ocupado de indagar el impacto de las reestructuraciones con despidos en los sobrevivientes, casi la totalidad muestra que las reestructuraciones poseen impacto

¹⁰ Para Noer (1993) los sobrevivientes experimentan 12 tipos de sentimientos negativos: inseguridad laboral, injusticia, depresión, ansiedad y/o fatiga, baja motivación, sentimientos de desconfianza y traición, falta de compromiso recíproco, insatisfacción con la planificación y la comunicación organizacional, falta de dirección estratégica, falta de credibilidad en la gestión, orientación a beneficios de corto plazo y sensación de cambio permanente. Por su parte, Fong&Kleiner (2004) definen al síndrome como el incremento de la carga de trabajo para los trabajadores que quedaron después de la reducción de personal. Algunas sobrevivientes expresan pesar hacia los despedidos, y resentimiento / enojo con los empleadores por no darles el tiempo necesario para decir adiós o reconocer la pérdida (Leana&Feldman 1992, Armstrong-Stassen 1993, Noer 1993)._Diversos estudios destacan el impacto que poseen las reestructuraciones con reducción de personal en las relaciones sociales de los sobrevivientes, no sólo en el trabajo sino el hogar (Farewell 2007).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

negativo sobre quienes continúan trabajando: éstos no solo poseen mayor intensidad y carga de trabajo (NIOSH, 2002), sino que suelen tener que afrontar modificaciones de sus antiguos puestos de trabajo y experimentar una creciente ambigüedad de rol (Tombaugh&White, 1990; Kivimäki et al., 2001). La reducción de personal tiende a aumentar las presiones y obligaciones físicas a las que son sometidas las mujeres y los trabajadores más precarios. Aumento de carga de trabajo, intensificación y presión en el trabajo junto con el agotamiento constituyen elementos condicionantes centrales del aumento de accidentes de trabajo (Smulders, 2003). El presentismo - estrechamente vinculado con la reducción de personal y la subsecuente intensificación del trabajo, así como con modalidades de gestión que hacen uso del amedrentamiento-, es un fenómeno por el que las personas van a trabajar aún estando enfermas por miedo a ser despedidas, lo que facilita la cronificación y agravamiento de enfermedades (Quinlan,2007, Seligmann-Silva,2014). E presentismo se multiplica por cuatro entre los sobrevivientes de una reestructuración (Theorell, Oxenstierna et al., 2003). Bujang&Sani (2010) examinaron más de 50 estudios sobre efectos del redimensionamiento/reducción organizacional en la salud realizados entre 2000-2008, encontrando en todos evidencias sobre las consecuencias negativas directas e indirectas de los despidos sobre los sobrevivientes. Maertz et al (2010) analizaron una muestra representativa de 13,683 empleados en EE. UU. comparando a sobrevivientes de despidos, deslocalizaciones, tercerización y sus diversas combinaciones, con trabajadores que no experimentó reducción de personal. Encontraron que los sobrevivientes perciben menor rendimiento organizacional, menor seguridad del empleo, menor apego emocional, y mayor intención de rotación. Los despidos constituyen la modalidad de reducción de personal más negativamente percibida, y es la más costosa en términos de mayor propensión a la rotación.

Otros estudios muestran que existe una relación significativa entre inseguridad laboral e impacto en la salud mental: el solo hecho de creer que uno va a perder el trabajo puede causar un malestar tan real como el experimentado por quien fue realmente despedido (Layton, 1987; Adam&Flatau 2006). En síntesis, los sobrevivientes de una reducción laboral no solo son más susceptibles de experimentar un deterioro en su salud (Kivimäki et al., 2003) sino que tienen más accidentes



(Vahtera, Kivimäki y Pentti, 1997), mayor mortalidad cardiovascular (Vahtera et al., 2004), y consumen más psicotrópicos (Kivimäki et al 2007).

Sólo algunos estudios indagan el impacto de las reestructuraciones en los modos de colaboración y las relaciones en el trabajo (Hertting, Nilsson, Theorell, y Larsson, 2004, Campbell&Pepper 2006). En lo relativo a las estrategias manageriales utilizadas, algunas investigaciones relacionan la reducción de personal/reestructuración con un tipo de management "puro y duro" que hace uso de la intimidación y el acoso (Lee et al, 1999; Michie&Sheehan, 1998). Desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo y de la sociología clínica, hay estudios que indagan los efectos del desempleo en la fragilización subjetiva (Dejours, 1990), la utilización del miedo al desempleo como motor de productividad y la implementación de estrategias manageriales de acoso (Dejours 2006, Cunha&Mazzilli 2005) y la puesta en práctica de modalidades de disciplinamiento mediante el terror (Linhart 2012, Palpacuer&Seignour, 2012), los “sobrevivientes” de reformas neoliberales (Rinfret et al., 2009), las modalidades manageriales implementadas en las reestructuraciones (Linhart, 2010; Raveyre, 2005), y el impacto del management sobre la cooperación y los colectivos de trabajo (Charazac, 2010).

En investigaciones previas hemos mostrado que las modalidades de gestión puestas en práctica por las organizaciones de trabajo tienen estrecha relación con la fragmentación y fragilización del colectivo, el impacto negativo en la salud mental y el sufrimiento de los individuos, la aparición del acoso y la violencia laboral, entre otras (Wlosko y Ros, 2008, 2010; 2014; Wlosko 2009, 2014; Ros, 2009; Wlosko, Ros.; Macías; Muskats 2013; y Ros, 2015; Ros y Wlosko, 2016).

III. Metodología

El estudio está diseñado en dos etapas. En la primera, de corte cuantitativo y extensivo, se indaga el impacto de los despidos masivos en la salud mental mediante la Encuesta Psicosocial a Trabajadores Despedidos (EPSTD). La misma fue completada vía web entre diciembre de 2015 y junio de 2016 por 450 personas despedidas pertenecientes a distintas poblaciones laborales. La Encuesta recabó información sobre 4 dimensiones: 1) puesto de trabajo del despedido/a; 2) Datos socio-demográficos; 3) Datos sobre salud, recursos físicos y psicológicos y 4) Datos sobre sintomatología psicofísica actual y de

seis meses previos al despido. Esta última dimensión se diseñó en base al Self-Reporting Questionnaire SRQ-20 de la OMS.

La segunda etapa de corte cualitativo, actualmente en curso, explora las características que asumen los procesos de reestructuración en despedidos/as y sobrevivientes de diversas poblaciones laborales. Se procede mediante: 1) entrevistas individuales y grupales cuyo propósito es indagar las estrategias de disciplinamiento puestas en marcha mediante la exploración de las modalidades manageriales relativas a los despidos, los cambios en las modalidades de empleo y la organización del trabajo, y la utilización de estrategias de gestión mediante el terror/amenaza; y 2) análisis de un corpus de artículos periodísticos relativos al trabajo, los despidos y la reforma laboral.

IV. Análisis y discusión de datos

El análisis de los datos obtenidos en la primera etapa del estudio mediante la Encuesta psicosocial a trabajadores despedidos (Wlosko, Ros, Panigo et al, 2017) muestran que:

- Los despedidos/as con ingresos de clase media (tercer y cuarto quintil) perciben que su salud mental empeoró, lo que no ocurre con las personas despedidas de menores ingresos (quintiles 1 y 2) cuyos indicadores se incrementan por debajo de la media.
- En términos de género, los despidos impactan con mayor intensidad entre las mujeres, tanto en materia de salud física como mental
- En relación con la edad, los efectos de los despidos tanto en la salud física como en la salud mental se incrementan linealmente, afectando en mayor medida al grupo etario de 46 años y más.
- Respecto del nivel educativo, los resultados se complejizan: la población que percibe un mayor impacto en su salud mental es la que finalizó estudios superiores (223% de incremento de problemas de salud mental), mientras que los trabajadores despedidos con menores niveles educativos perciben el mayor deterioro de la salud física (más de 50% de reducción de la salud física percibida).
- Las familias monoparentales con hijos a cargo son quienes más han sufrido el impacto de los despidos



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- Hay una diferencia de más de 5 puntos en la autopercepción de la salud de los despedidos/as entre septiembre de 2015 y junio de 2016, según el instrumento de valoración de sintomatología SRQ-20;
- Cada uno de los 20 indicadores de sintomatología de la escala SRQ muestra un agravamiento en el mismo lapso.
- Entre los resultados más significativos para el total de la población examinada, se destaca que los problemas de salud mental se triplicaron, y que los indicadores de salud física se deterioraron un 20,5%.
- Entre los subgrupos poblacionales más damnificados se encuentran las mujeres, mayores de 45 años, con elevado nivel educativo, jefas de hogares monoparentales y a cargo de familias numerosas.
- Si se analizan de manera desagregada los ítems del indicador relativo a la sintomatología de salud mental obtenidos mediante el SRQ-20, se visualiza con claridad que quienes fueron despedidos manifiestan vivencias estrechamente vinculadas a los estados depresivos esperables luego de despidos compulsivos, violentos y humillantes. En relación a esto último, resulta de particular importancia epidemiológica el hecho de que, en la muestra examinada, 1 de cada 6 encuestados reporte tener ideaciones suicidas después del despido.



V. Conclusiones

Los despidos masivos generan un impacto significativo en la salud/salud mental de los directamente afectados – despedidos/as – y de quienes conservan su empleo en organizaciones en las que ha habido reestructuraciones con reducción de personal – sobrevivientes.

En coincidencia con la literatura existente, los resultados cuantitativos obtenidos dan cuenta del empeoramiento significativo de la percepción de la salud mental de la población despedida evaluada con el SRQ-20.

Las entrevistas en profundidad a despedidos y sobrevivientes en curso, permiten perfilar algunas hipótesis relativas a la puesta en marcha de diversas estrategias del disciplinamiento, tanto en lo relativo al modo de llevar a cabo los despidos, la implementación de cambios en las condiciones de empleo y organizacionales pre/post despidos (tendientes a una mayor precarización), y la implementación de estrategias de gestión mediante el terror/amenaza en los procesos previos y posteriores a los despidos tales como la intimidación, el acoso y el amedrentamiento.

Estas tendencias deberán ser analizadas en profundidad una vez concluido el trabajo de campo



VI. Bibliografía

Armstrong- Stassen, M.(1993) Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress, and support. *Anxiety, Stress & Coping* Vol. 6, Iss. 3, 1993

Adam, M.L. and P. Flatau (2006), “Job Insecurity and Mental Health Outcomes: An Analysis Using Waves 1 and 2 of HILDA Sydney: Social Policy Research Centre, UNSW

Bohle, P., Quinlan, M. & Mayhew, C. (2001). The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12, 32-60.

Brockner, J., Grover, S; O’Malley, M; Reed, T y Glynnm M.A (1993) Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal*, Vol. 14, 153-166 (1993)

Bujang, S.& Sani, N. (2010). Downsizing Effects on Survivors. In 11 th International Conference on Human Resource Development on Research and Practice, Faculty of Cognitive Science and Human Development. University Malaysia Sarawak (UNIMAS), Kota Samarahan, Sarawak. Malaysia.

Campbell R, & Pepper L. (2006) Downsizing and social cohesion: the case of downsizing survivors. *New Solut.* 2006; 16(4):373-93.

CEPA: Centro de economía política Argentina: La nueva revolución productiva. Disponible en <http://centrocepa.com.ar/la-nueva-revolucion-productiva-plan-transformacion-productiva-cambiamos/>

Charazac, V. (2010) « Le néolibéralisme au mépris du collectif. Souffrance au travail, management par objectifs et délitement des groupes », *Connexions* 2010/2 (n° 94), p. 121-133.

Cunha, E. G., & Mazzilli, C. P. (2005). A gestão do medo: o mal como instrumento de gestão na ótica da psicodinâmica do trabalho. *Revista da ABET*, 5(2).

Dejours, C.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- (2006) La Banalización de la Injusticia Social. Buenos Aires: Topia.
- (1990) "Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional (jubilación, despido, enfermedad, readaptación)", en Trabajo y desgaste mental, Editorial Hymánitas, Buenos Aires.

Dejours, C. & Begue, F. (2009). Suicide et travail: que faire? Paris: Presses Universitaires de France.

Eliason, M. & Storrie, D. (2009). Does Job Loss Shorten Life? The Journal of Human Resources.

Farwell, R.M. (2007) The effects of globalization and corporate downsizing on employee health. Lakehead University (Canada): ProQuest LLC. Feldman, L. 1989. "Duracell's first aid for downsizing survivors", *Personnel Journal*, August 91-4.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. & Smith, G.D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 26-42

Fong, K & Kleiner, B (2004) "New development concerning the effect of work overload on employees", *Management Research News*, Vol. 27 Issue: 4/5, pp. 9- 16

Grandjean Bamberger, S. Vinding, L., Larsen, A., Nielsen, P., Fonager, K., Nesgaard, R., Ryom, P., Omland, O. (2012) Impact of organizational change on mental health: asystematic review *Occup Environ Med* 2012; 69:592e598

HIRES (2009) La santé dans les restructurations: approches innovantes et recommandations de principe, HIRES - DG Emploi, Commission européenne, 2009

Hong Lin, T, Ling Tseng, W y Ling Lin, Y (2014) Suicides et Révoltes dans une usine mondialisée : le fonctionnement du despotisme fragmenté mondialisé chez Foxconn. *Travailler* 2014/1 (n° 31)

Keefe, V., Reid, P., Ormsby, C., Robson, B., Purdie, G., Baxter, J. & Iwi, N. K. (2002). Serious health events following involuntary job loss in New Zealand meat processing workers. *International Journal of Epidemiology*, 31, 1155-1161.



Kieselbach, T., Winefield, A. H., Boyd, C. & Anderson, S. (Eds). (2006). Unemployment and health: International and interdisciplinary perspectives. Bowen Hills, Qld: Australian Academic Press

Kivimäki, M., Vahtera, J. , Ferrie, J. E., Hemingway, H., & Pentti, J. (2001). Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: A prospective study. *Occupational & Environmental Medicine*, 58(12), 811-7.

Kivimäki, M. , Vahtera, J., Pentti, J. & Ferrie, J. E. (2003). Human costs of organizational downsizing: comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 57-67.

Kivimäki, M., Hokonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J., Klaukka, T. Virtanen, M. & Vahtera, J. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(2), 154-158.

Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T. and Larsson, U. S. (2004), Downsizing and reorganization: demands, challenges and ambiguity for registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45: 145–154. doi:10.1046/j.1365-2648.2003.02876.x

Layton, C. Externality and unemployment: change score analyses on Rotter's locus of Control scale for male school-leavers and men facing redundancy En : *Person. Individ.* Dt@ Vol. 8, No. I, pp. 149-152, 1987.

Lee, T, Mitchell, T., Holtom, B., McDaneil, L. 'y Hill, J (1999) The Unfolding Model of Voluntary Turnover: A Replication and Extension. *Acad. Manage* August 1, 1999 vol. 42 no. 4 450-462

Leana, C & Feldman, D. (1992) *Coping With Job Loss: How Individuals, Organizations, and Communities Respond to Layoffs* (Issues in Organization and Management Series) Hardcover

Linhart, D.

- (2010) *La modernisation des entreprises*, La Découverte
- (2012) *Quand le management se fait* Dibbouk, *Nouvellevue de psychosociologie*, 2012/1 n° 13, p. 31-42.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Maertz, C. Wiley, J. Lerouge, C. and Campion, M. (2010) Downsizing Effects on Survivors: Layoffs, Offshoring, and Outsourcing. *Industrial Relations*, Vol. 49, No. 2 (April 2010). 2010

Murphy, G y Athanasou, J. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1999), 72, 83–99

NIOSH (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions. Cincinnati: NIOSH.

Noer, D. M.

- (1993). Healing the wounds: Over coming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations. Jossey-Bass: San Francisco.
- (1997). Layoff Survivor Sickness: What it is and what to do about it. In: M.

Osthus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and wellbeing of Norwegian workers. *Work, Employment & Society*, 21(4), 731-750

Palpacuer, F y Seignour, A (2012) Quand rhétorique managériale rime avec violence sociale. Le cas d'une restructuration dans les télécommunications. *Revue française de gestion* 2012/1 (N° 220)

Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kornitzer, M. & De Backer, G. (2003). Perception of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 411-425.

Quinlan, M. (2007). Organisational restructuring/downsizing. OHS regulation and Worker health and wellbeing. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 385-399.

Raveyre (2005), M « Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission », *La Revue de l'Ires* 2005/1 (n° 47), p. 95-115.

Rinfret, N. et al. (2009), « L'expérience des « rescapés » des réformes néolibérales de La fonction publique au Québec », *Revue française d'administration publique* 2009/4

Ros; C. (2009) “Violencia y conflictividad en los colectivos laborales”. En Producción de subjetividad en la organización de trabajo (Comp.es: Tommy Wittke y Pablo Melogno)



Psicolibros, Montevideo.

Ros, C. y Wlosko, M.

(2016) “Subjetividad y trabajo en docentes investigadores de universidades nacionales”, 3º Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad y 1º Coloquio De Psicosociología Y Sociología Clínica (TAS 2016), 1 y 2 de septiembre 2016.

Seligmann- Silva E. Trabajo y desgaste mental. Octaedro, 2014, España

Michie, J y Sheehan, M. (1998) HRM practices, R&D expenditure and innovative investment: evidence from the UK's 1990 workplace industrial relations survey (WIRS). *Industrial and Corporate Change*, Volume 8, Issue 2, 1 June 1999, Pages 211–234

Smulders, P. (2003). Work pressure is major cause of accidents at work. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employees health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.

Stuckler D, King L, McKee M. (2009) Mass privatisation and the post-communist mortality crisis: a cross-national analysis. *Lancet*. 2009 Jan 31;373(9661):399-407. doi: 10.1016/S0140-6736(09)60005-2. Epub 2009 Jan 14.

Stuckler, D., Sanjay Basu, M., Suhrcke, A., Coutts, M.(2009), The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: an empirical analysis *Lancet* 2009; 374: 315–23

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K.(2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.

Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J., & Alfredsson, L. (2003). Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, E9.

Tombaugh, J. R. & White, L.P. (1990). Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a post layoff environment. *Organisational Development Journal*, Summerissue, 32-43.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Wlosko, M.

- (2009) La construcción de la violencia y el acoso Laboral: artefactos conceptuales y dispositivos ideológicos. En: Wittke, T & Melogno, P. (Comps.): Producción de subjetividad en la organización del trabajo. Psicolibros, Montevideo
- (2014) “Malestar y sufrimiento en el trabajo: el frágil equilibrio”. En: Stecher, A. & Godoy, L. (Eds.) Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e identidades. Lecturas Psicosociales desde Chile y América Latina. Ril Editores, Santiago de Chile. ISBN 978-956-01-0087-0 (392 págs.) (Págs. 343 a 367)

Wlosko, M y Ros, C.

- (2014) “El caso de la extraña desaparición de la violencia laboral. Management y dispositivo sindical en empresas de supermercados”, En Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos (Andrea Pujol y Constanza Dall’Asta, comp.). TAS. 2014. E-book.
- (2010) La organización de trabajo como generadora de violencia laboral en Enfermería. Mendes, A.M. (Comp.) En: Violencia no trabalho, Universidades Presbiteriana Mackenzie, Brasil
- (2008) Violencia Laboral y Organización del Trabajo en Personal de Enfermería. En: Crítica de la cultura organizacional. Psicolibros- UNER, mayo 2008, Montevideo.

Wlosko, M; Ros, C.; Macías, G.; Muskats, S. (2013) “Violencia Laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires”. Acta Científica XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, ALAS, SocioRed y FACSO, Santiago de Chile.

Wlosko, M., Ros, C. Panigo, D., Stratda, J. Letcher, H, Rivero, P. y Neffa, J (2017) *Despidos masivos en argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016)* Disponible en EPPA, Economía Política para la Argentina: <http://eppa.com.ar/4654-2/>