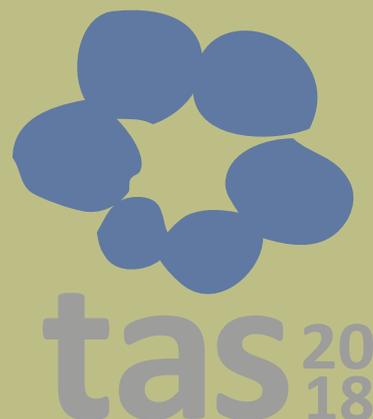




CUADERNOS TAS
TRABAJO, ACTIVIDAD
Y SUBJETIVIDAD

ESCRITOS ENTRE PARES 2018
ANDREA PUJOL Y NATALIA BARTOLINI (COMP.)



CUADERNOS TAS

TRABAJO, ACTIVIDAD Y
SUBJETIVIDAD

ESCRITOS ENTRE PARES 2018
ANDREA PUJOL Y NATALIA BARTOLINI (COMP.)

Cuadernos TAS : trabajo, actividad y subjetividad : escritos entre pares 2018 / Andrea Pujol ; Natalia Bartolini (Comp.). - 1a ed. - Córdoba : 2019. Libro digital, EPUB

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-987-29270-5-9

1. Psicología. 2. Psicología del Trabajo. I. Andrea Pujol y Bartolini, Natalia, comp. II. Título.

CDD 158.7

Licencia Creative Commons



Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares 2018 se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Diseño: Federico Barnes - barnesfederico@gmail.com

Fotografía: Matías Quiroga

ÍNDICE

A. CONTRIBUCIONES PARA PENSAR EL QUEHACER PROFESIONAL 17

Psicología en el trabajo: entre la subjetividad y la materialidad

Carlos Bonantini 19

Representaciones sociales: resignificando el trabajo y las organizaciones

Liliana Ferrari, Esteban Córdoba y Vanessa Bergara 27

Diversas prácticas en Clínica Psicodinámica del Trabajo desde el norte al sur de Brasil

Liliam Deisy Ghizoni, Karine Vanessa Perez, Priscila Moreira Santana y Rosângela Dutra de Moraes 33

Psicología del trabajo, salud mental y derechos humanos: nuevos desafíos para la disciplina

Patricio Godoy Ponce 43

Relato de experiência de uma exposição temática do mundo do trabalho

Luiza Ferreira Rezende de Medeiros 52

B. CONFIGURACIONES CRÍTICAS DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO 61

Reproducción de la dominación masculina en la subjetivación del trabajo: la virilización del cuerpo subjetivo de los varones en la sociedad del rendimiento

Pablo Zuleta Pastor 63

Inovações e o medo no contexto globalizado no trabalho: implicações na subjetividade do trabalhador

Caio Cesar Piffero Gomes 73

Los estilos de dirección del management

Javier Navarra, Silca Merini y Fabiana Vega 81

C. MIRADAS CLÍNICAS DE LAS SITUACIONES DE TRABAJO 87

A gente acaba se doando tanto e deixando de olhar para si: o trabalho como produtor de sintomas psicossomáticos, prazer e sofrimento em profissionais da saúde

Caroline Maria Nunes y Karine Vanessa Perez	89
<i>O processo de fala-escuta com um policial militar afastado do trabalho por alcoolismo</i>	
Almerinda Maria Skeff Cunha y Liliam Deisy Ghizoni	94
<i>Ergologia, saberes e análise do trabalho docente: a prática dos professores da educação profissional</i>	
Natália Valadares Lima y Daisy Moreira Cunha	105
D. EXPERIENCIAS DE Y EN LO COLECTIVO	119
<i>Cooperación (in)consciente en el trabajo: hacia un modelo de cooperación en el trabajo</i>	
Juan Marcelo Balboa Gallardo	121
<i>Juego de presiones y resistencias del colectivo de trabajadores de la fábrica de aviones de córdoba, desde un abordaje histórico</i>	
Camila Cutro Dumas	131
<i>Sin hilo: ¿la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular hacia un nuevo sindicalismo emancipador?</i>	
Mariano Roman Schejter	142
E. EMPLEOS, OCUPACIONES, SALUD, RIESGOS	149
<i>Conceptualizaciones y enfoques teóricos para abordar los RPST</i>	
Julio César Neffa	151
<i>Las exigencias emocionales en puestos de atención al público: su configuración como factor de riesgo psicosocial</i>	
María Laura Henry	161
<i>Resistencia organizacional. Condicionantes psicosociales. Análisis de caso, sector salud- Uruguay</i>	
Cecilia Alvarez, Mariana Gomez Camponovo y Fernando Tomasina	171
<i>Riesgos psicosociales de los docentes de la escuela nº 75 de Santa Lucia (CORRIENTES) y su impacto en la salud</i>	
Alicia Amarilla Rubén Corvalán y Norberto Sanabria	178
<i>Los trabajadores de la salud: una labor precarizada</i>	
María Pía Bordalejo y Liliana Edith Ferrari	190
<i>Riesgos psicosociales en el trabajo del sector no docente de una universidad</i>	

pública

Mónica I. Cesana Bernasconi, Claudia M. Gatti y Mariana E. Sabas 197

Las exigencias emocionales en el trabajo de cuidado. El caso de una clínica de salud privada

Patricia Silvia Galeano 204

Malestar en el trabajo dentro de una organización de retail

María Valentina Urrutia Fuenzalida 212

Estadística multidimensional aplicada a una encuesta sobre riesgos psicosociales en el trabajo

Pablo Ezequiel Alustiza y Humberto Chávez Zegarra 216

Licencias por razones de salud de los docentes de nivel inicial y primario de la provincia de Corrientes y su relación con las patologías prevalentes. Impacto en la administración de recursos del estado

Norberto Argentino Sanabria y Rubén Edgar Corvalán 222

F. TRAYECTORIAS LABORALES, EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN E INCLUSIÓN 235

Empoderamento de mulheres por meio do trabalho na construção civil: uma forma de inclusão social

Neusa Maria da Silva y Daisy Moreira Cunha 237

Trayectorias de jóvenes egresados de escuelas técnicas de la provincia de San Juan y las modalidades de inserción laboral

Rosa Figueroa y María Eugenia Olivera Rubia 244

Caracterización de la identidad laboral de un grupo de feriantes de la ciudad de San Luis

Juan M. Gutiérrez, Patricio Godoy Ponce y Silvia Luquez 252

Inserción profesional y precariedad. ¿Cómo son los itinerarios profesionales de los egresados de trabajo social?

Javier Navarra; Dolores Pedraza y Daniela Ponce de León 261

PRÓLOGO

A través de esta publicación cumplimos nuestro compromiso de relanzar los diálogos que sostuvimos durante el 4º Simposio sobre Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS) en 2018, que se realizó en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

El Simposio TAS constituye un espacio de encuentro de investigadores pertenecientes al campo de los estudios del trabajo, interesados en compartir conceptualizaciones y experiencias que ponen de relieve diversas problemáticas asociadas al trabajo como actividad humana y práctica social.

La colección de “Cuadernos” que socializa la producción que se expone en los encuentros, constituye un componente importante en la construcción de una comunidad de pares preocupados y ocupados de problemáticas vinculadas al trabajo. Se trata de escritos que recuperan las voces que se escucharon en el evento del que tenemos la dicha de ser anfitriones cada dos años, y que en la medida en que retoman conversaciones sostenidas en co-presencia pueden entenderse como “escritos entre pares”.

La trayectoria del Simposio TAS recupera desde hace diez años contribuciones locales e internacionales que entran en la problemática del trabajo con la construcción y producción de la(s) subjetividad(es). Nos entusiasma propiciar y compartir este espacio, convocar y recibir a los colegas, habilitar conversaciones entre los equipos, intercambiar experiencias y preservar lo que allí acontece a través de estas publicaciones.

En el TAS 2018 participaron académicos y profesionales implicados en las distintas realidades laborales de la región, y se produjeron encuentros virtuosos entre colegas que han asistido regularmente a las ediciones anteriores con otros que tuvieron la iniciativa de venir por primera vez a conocer el espacio y la propuesta. Esto permitió profundizar las conversaciones entre quienes compartimos la perspectiva teórica de las clínicas del trabajo con otros colegas que desde otros enfoques contribuyen a la comprensión de las transformaciones del trabajo y su impacto en los trabajadores.

En este marco, los textos reunidos en este libro se referencian en distintas perspectivas teóricas y abren discusiones relevantes de la agenda de la problemática del trabajo. Por ello, ofrecemos como criterio ordenador algunas líneas temáticas que permiten identificar contribuciones complementarias.

A. Contribuciones para pensar el quehacer profesional

En el apartado A, cinco autores/equipos proponen reflexiones y categorías de análisis para pensar nuestro quehacer profesional. La cuestión del oficio de los profesionales que nos ocupamos de las problemáticas del trabajo, que en otros cuadernos ocupaba un lugar periférico, adquiere en este cuaderno un lugar de apertura, en la medida en que estas contribuciones anticipan de algún modo algunas perspectivas que recurren en diversos textos para tematizar problemáticas específicas o situar estrategias de intervención.

Carlos Bonantini, en su texto *“Psicología en el trabajo: entre la subjetividad y la materialidad”* ubica la problemática del trabajo y la salud en el marco de una psicología “en” el trabajo preocupada por la subjetividad y especialmente atenta al análisis de las condiciones materiales en las que se inscriben las prácticas, particularmente en lo referido a las marcas del neoliberalismo que habilitan una consideración cada vez más urgente sobre la vulnerabilidad. A modo de cierre, como corolario de los análisis precedentes, el autor delimita algunas características y resguardos del quehacer profesional de los psicólogos del trabajo.

De forma complementaria, Liliana Ferrari, Esteban Córdoba y Vanesa Bergara en la comunicación *“Representaciones sociales: resignificando el trabajo y las organizaciones”* enfatizan en las contribuciones de la teoría de las representaciones sociales en el análisis del trabajo y su(s) contexto(s). El desarrollo

propuesto por los autores elucida un conjunto de representaciones en torno al trabajo pero también vuelve sobre las estrategias de su abordaje y sobre el papel del observador, anticipando los núcleos de sentido que pueden capturarse desde las contribuciones teóricas propuestas.

La perspectiva clínica también tiene su espacio a la hora de dar cuenta del quehacer. Las colegas de Brasil, Liliam Deisy Ghizoni; Karine Vanessa Perez; Priscila Moreira Santana y Rosângela Dutra de Moraes presentan en *“Diversas prácticas en clínica psicodinámica del trabajo desde el norte al sur de Brasil”* un conjunto de experiencias de investigación e intervención en clínicas del trabajo, con la finalidad de dar cuenta de los avances logrados en distintos equipos de clínica del trabajo de Brasil. El trabajo permite comprender el arraigo de los distintos equipos y nos ilustra sobre la complejidad y extensión de las realidades que abordan, cuestión de suma importancia a la hora de referenciar las iniciativas regionales. La presentación, de corte crítico, plantea también las limitaciones que asumen los abordajes y un conjunto de inferencias en relación al quehacer profesional derivadas de los dispositivos en uso en ese país para el acompañamiento y evaluación de las prácticas.

Patricio Godoy Ponce, colega de San Luis, comunica en su artículo *“Psicología del trabajo, salud mental y derechos humanos: nuevos desafíos para la disciplina”* un conjunto de reflexiones sobre los alcances de la psicología del trabajo para dar cuenta de un conjunto de prácticas desarrolladas en espacios “no clásicos” de trabajo, que plantean desafíos reflexivos tanto para la construcción de referenciales teóricos como al momento de plantear temas de agenda. Los desafíos a la disciplina que enuncia el autor contribuyen a comprender el carácter transdisciplinar de los estudios del trabajo y las exigencias que ello plantea a la formación profesional. En esta misma línea, el artículo de Luiza Ferreira Rezende de Medeiros de Brasil, titulado *“Relato de experiência de uma exposição temática do mundo do trabalho”* tematiza la cuestión de la formación profesional en el marco de las prácticas extensionistas a través de la implementación sostenida de un dispositivo de formación centrado en el intercambio con la comunidad.

B. Configuraciones críticas del trabajo contemporáneo

El apartado B, reúne tres presentaciones críticas sobre el trabajo contemporáneo. El trabajo *“Reproducción de la dominación masculina en la subjetivación del trabajo: la virilización del cuerpo subjetivo de los varones en la sociedad del rendimiento”* de Pablo Zuleta, colega de Chile, analiza la cuestión de la masculinidad en el trabajo contemporáneo a partir de un estudio que se vale de la producción de subjetividades masculinas como analizador de las estrategias de reproducción de la dominación social en el sistema capitalista. En la misma línea crítica, Caio Cesar Piffero Gomes en su artículo *“Inovações e o medo no contexto globalizado no trabalho: implicações na subjetividade do trabalhador”* da cuenta del papel de la globalización como marco de las innovaciones tecnológicas y su impacto en la subjetividad, con particular énfasis en la problemática de la organización del trabajo contemporáneo, a partir de la articulación de las contribuciones de la psicodinámica del trabajo a un conjunto de reflexiones socio-lógicas sobre las mutaciones de la modernidad.

En *“Los estilos de dirección del management”*, Javier Navarra, Silca Merini y Fabiana Vega dan cuenta de los hallazgos en torno a la cuestión de la formación del management en un estudio realizado con estudiantes de una maestría en administración de negocios de la ciudad de Córdoba. A partir de la articulación de las contribuciones de la clínica del trabajo y de los estudios críticos del management se tematizan los principales componentes que “modelan” el management desde los procesos de formación, en términos de núcleos de actitudes y valores inducidos a través de los modelos de rol propuestos en los dispositivos de sociabilidad que plantean los programas. El escrito, más allá de su potencia descriptiva, realiza además una contribución interesante para pensar algunas dimensiones que la formación invisibiliza y cuya explicitación resulta clave para comprender las tensiones subjetivas que caracterizan el quehacer de gerentes y directivos.

C. Miradas clínicas de las situaciones de trabajo

La sección C despliega tres trabajos clínicos en torno a la organización del trabajo y los oficios en los que se capitaliza el aporte de la psicodinámica del trabajo, la teoría de la actividad y la ergología. La comunicación *“A gente acaba se doando tanto e deixando de olhar para si: o trabalho como produtor de sintomas psicossomáticos, prazer e sofrimento em profissionais da saúde”* de Caroline Maria Nunes y Karine Vanessa Perez recoge resultados de un estudio sobre síntomas psicossomáticos en trabajadores de la salud desde la perspectiva de la clínica del trabajo. Se trata de un equipo con una importante trayectoria en el estudio de las relaciones entre trabajo y salud desde el enfoque clínico, en el que resalta el referencial de la psicodinámica del trabajo como vía para la comprensión y abordaje del sufrimiento implícito en las condiciones del trabajo contemporáneo.

Lilium Almerinda Maria Skeff y Lilium Deisy Ghizoni nos ofrecen en *“O processo de fala-escuta com um policial militar afastado do trabalho por alcoolismo”* un caso clínico que integra tres planos de análisis: una mirada crítica sobre el trabajo contemporáneo, el análisis de la organización del trabajo de la actividad de policías y la implicación de ambas dimensiones en los efectos de sufrimiento y las alternativas de afrontamiento creativo de las exigencias a las que queda sujeto el oficio. Además de la importancia de las reflexiones teóricas propuestas por las autoras, se destaca la presentación de la metodología de abordaje y las reflexiones que ésta suscita respecto del rol profesional del clínico.

El trabajo de *“Ergologia, saberes e análise do trabalho docente: a prática dos professores da educação profissional”* de Natália Valadares Lima y Daisy Moreira Cunha despliega un caso de análisis del trabajo docente a partir del análisis de la actividad y de las contribuciones de la ergología. Desde el punto de vista metodológico, el abordaje pone en primer plano la observación de las interacciones áulicas y el papel que juegan en la producción de saberes de oficio, mientras que la reflexión ergológica provee de herramientas para pensar la actividad desde el punto de vista de los procesos de renormalización que exige el despliegue de la actividad y sus efectos en la constitución del oficio.

D. Experiencias de y en lo colectivo

El apartado D tematiza lo colectivo a través de tres comunicaciones. *“Cooperación (in)consciente en el trabajo: hacia un modelo de cooperación en el trabajo”*, de Juan Marcelo Balboa Gallardo, muestra los avances de un estudio de mayor envergadura en el que se busca elaborar un modelo teórico de cooperación en el trabajo como alternativa a las formas hegemónicas de organización en el trabajo, en el contexto de las transformaciones contemporáneas. Aquí las formas de cooperación en el trabajo constituyen un analizador que pone en discusión la individualización derivada de las actuales condiciones del trabajo contemporáneo. El escrito articula contribuciones diversas (clínica del trabajo, sociología clínica, análisis institucional, teoría vincular, entre otras) pero que operan en sintonía en relación a sus supuestos epistemológicos.

Camila Cutro Dumás realiza un análisis de la dinámica del colectivo de trabajadores de la Fábrica de Aviones de Córdoba, bajo el título de *“Juego de presiones y resistencias del colectivo de trabajadores de Fábrica de Aviones de Córdoba”*, desde un abordaje histórico. El artículo prioriza la recuperación de aportes de la sociología a los fines de comprender las prácticas de subjetivación y los dispositivos de sujeción que vertebraron el desarrollo del colectivo de trabajadores de la fábrica en su desarrollo institucional.

Mariano Schejter por su parte, se ocupa de los colectivos de trabajadores de la economía popular. Su texto *“Sin hilo: ¿la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular hacia un nuevo sindicalismo emancipador?”* propone discutir la dinámica de avances y problemas de la Confederación de Trabajadores de la Economía popular en su conformación sindical con otras organizaciones intermedias y el resto de las estructuras sindicales de Argentina. El desarrollo muestra con originalidad el recorrido del colectivo de trabajadores, sus marchas y contramarchas, hacia lo que el autor denomina “la constitución de un sindicato de los excluidos y excluidas” que por sus rasgos emancipatorios podría diferen-

ciarse sustantivamente de otras instituciones de representación colectiva.

E. Empleos, ocupaciones, salud, riesgos

En el apartado E se reúnen las numerosas comunicaciones que abordan la problemática de la salud laboral y los riesgos en el trabajo. Una parte de los artículos de esta sección se despliegan bajo los planteos propuestos por Julio César Neffa en *“Conceptualizaciones y enfoques teóricos para abordar los RPST”* y dan cuenta de estudios realizados en el marco de un proyecto de investigación común, poniendo de relieve el enfoque de los riesgos psicosociales. Otros en cambio hacen foco en un campo ocupacional. Pero todos tienen en común el propósito de desplegar una mirada sobre el empleo y la salud.

En el primer subconjunto se inscribe el artículo de María Laura Henry *“Las exigencias emocionales en puestos de atención al público: su configuración como factor de riesgo psicosocial”*, que profundiza en la particularidad que adquiere la carga emocional entre los riesgos psicosociales que deben afrontar los trabajadores en puestos de atención al público en la ANSES. También en el marco del estudio en esta institución Pablo Ezequiel Alustiza y Humberto Chávez Zegarra presentan un trabajo con foco en lo metodológico: *“Estadística multidimensional aplicada a una encuesta sobre riesgos psicosociales en el trabajo”*. En esta línea se incluye además una investigación de Patricia Silvia Galeano, bajo el título *“Las exigencias emocionales en el trabajo de cuidado. El caso de una clínica de salud privada”* da cuenta de la movilización afectiva y ética que afecta al colectivo de trabajo de una clínica privada.

La problemática de los trabajadores de la salud es abordada además por dos estudios que permiten valorar la situación de los trabajadores de la salud en Argentina y Uruguay. En el primer caso, con marco en la emergencia de situaciones de violencia laboral en trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las colegas María Pía Bordalejo y Liliana Ferrari analizan las condiciones de trabajo en el sector en el artículo *“Los trabajadores de la salud: una labor precarizada”*, y Cecilia Alvarez, Mariana Gomez Camponovo y Fernando Tomasina exploran a través de estrategias cualitativas las características que asumen las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos en un hospital de día de Uruguay. Bajo el título *“Resistencia organizacional. Condicionantes psicosociales. Análisis de caso, sector salud- Uruguay”*, el artículo recupera la mirada de la psicodinámica del trabajo en la comprensión de la dinámica de sufrimiento en el trabajo del colectivo de trabajo y da cuenta además de la estrategia de intervención utilizada en el abordaje del caso, como así también de las limitaciones encontradas en terreno.

Otras realidades de trabajo son analizadas en el marco de la problemática de la salud. El artículo *“Malestar en el trabajo dentro de una organización de retail”* de María Valentina Urrutia Fuenzalida, presenta un doble análisis en relación a la salud de los trabajadores del sector. Desde una perspectiva clínica y crítica analiza las características que asume el management en el sector y a su vez articula dicho análisis con una mirada sobre la subjetividad, capitalizando las contribuciones de la psicodinámica del trabajo.

Tres trabajos sobre el ámbito educativo cierran las presentaciones sobre salud. El trabajo de Alicia Amarilla, Rubén Corvalán y Norberto Sanabria, *“Riesgos psicosociales de los docentes de la escuela n° 75 de Santa Lucía y su impacto en la salud”*, toma el caso de una escuela de Corrientes (Argentina), para analizar los riesgos psicosociales que afronta el trabajo docente y concluyen con el planteo de propuestas de acción en relación a la problemática que hagan énfasis en la prevención. En otro estudio, *“Licencias por razones de salud de los docentes de nivel inicial y primario de la provincia de Corrientes y su relación con las patologías prevalentes. Impacto en la administración de recursos del estado”*, Norberto Argentino Sanabria y Rubén Edgar Corvalán afinan la mirada del trabajo anterior con un análisis de la problemática de las licencias médicas en docentes y su impacto en los recursos del Estado, y se refuerza en la necesidad de políticas de prevención de riesgos.

Finalmente, otro trabajo sobre el ámbito educativo, centrado en la labor de no docentes, *“Riesgos psicosociales en el trabajo del sector no docente de una universidad pública”* de Mónica Cesana Bernasconi,

Claudia Gatti y Mariana Sabas, analiza la problemática de los riesgos en no docentes universitarios y enriquecen los hallazgos obtenidos a través de estrategias cuantitativas con información obtenida a través de métodos cualitativos, lo que traza un marco de comprensión más amplio de la problemática en este colectivo de trabajo.

F. Trayectorias laborales, experiencias de inserción e inclusión

El último apartado de estos cuadernos reúne trabajos con foco en las trayectorias ocupacionales y abre al abordaje de otras problemáticas, centradas principalmente en la inserción y la inclusión en el trabajo. Dos presentaciones se abocan al análisis de colectivos de trabajo atípicos. El artículo *“Empoderamento de mulheres por meio do trabalho na construção civil: uma forma de inclusão social”* de Neusa Maria da Silva y Daisy Moreira Cunha aborda las estrategias de afrontamiento de las desigualdades de género en trabajadoras de la construcción en Brasil. Las autoras analizan la cuestión desde la perspectiva de los derechos, actualizan el análisis de las actuales consideraciones sobre la materia de los organismos internacionales y también introducen la perspectiva ergológica en la consideración de los procesos subjetivos. Juan M. Gutiérrez; Patricio Godoy Ponce y Silvia Luquez presentan un estudio sobre feriantes en *“Caracterización de la identidad laboral de un grupo de feriantes de la ciudad de San Luis”* y se ocupan del trabajo informal como problemática extendida a nivel local y en la región, vinculando el análisis de esta problemática con la identidad ocupacional, valiéndose de los aportes de la sociología del trabajo y a través de un abordaje comprensivo.

Cierran esta sección dos trabajos sobre inserción, con foco en las trayectorias profesionales. El primero, *“Trayectorias de jóvenes egresados de escuelas técnicas de la provincia de San Juan y las modalidades de inserción laboral”* de Rosa Figueroa y Eugenia Olivera Rubia pone en foco la educación técnica, la formación profesional y las modalidades de inserción ocupacional y propone la discusión sobre la dimensión de las “transiciones” en las trayectorias de los jóvenes desde las experiencias que posibilitan y del papel que pueden jugar en las políticas públicas.

Finalmente, Javier Navarra; Dolores Pedraza y Daniela Ponce de León, también abordan en la presentación *“Inserción profesional y precariedad. ¿Cómo son los itinerarios profesionales de los egresados de trabajo social?”* la problemática de las transiciones hacia la inserción y de los cursos que adoptan en el caso de los graduados de trabajo social de la Universidad Nacional de Córdoba. La cantidad y calidad de los antecedentes analizados y la diversidad de fuentes en las que se ha realizado la captura de información, permiten a los autores hacer una contribución relevante sobre una problemática escasamente estudiada en los últimos años, principalmente en lo referido a la caracterización de diferentes tipologías de trayectorias y a la descripción de la especificidad que adquieren las transiciones entre la formación y la inserción.

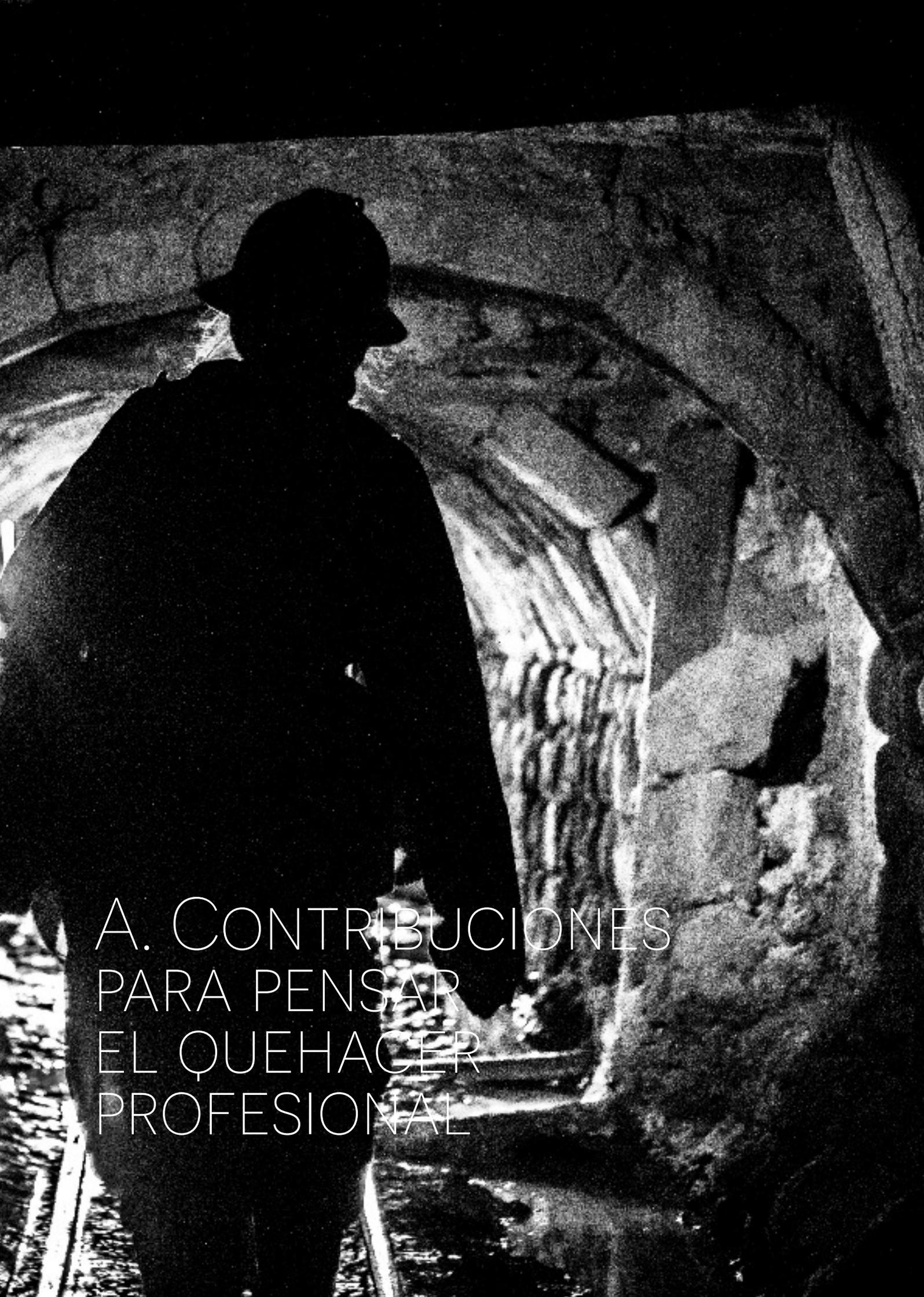
Esperamos que la lectura de este nuevo cuaderno suscite preguntas, inquietudes y reflexiones sobre los saberes aquí compartidos, en acuerdo o ruptura con el ordenamiento que proponemos para su lectura. Tratándose de una publicación colectiva, nos guía siempre la voluntad de coherencia, pero sabemos que el carácter transdisciplinar del evento obliga siempre a decisiones de riesgo en la compilación.

Agradecemos a todos los colegas su participación y compromiso con una edición del Simposio Tas que, como dijimos en la apertura, resultó de compleja factura en las condiciones de contexto que imponen estos años. Nos sentimos orgullosos de haber compartido esos dos días con colegas con los que mantenemos una vinculación fructífera desde las ediciones anteriores y de haber iniciado intercambios con otros colegas que nos han visitado por primera vez. Estamos además muy satisfechos de haber recibido el reconocimiento que muchos de ellos nos han hecho llegar, a pesar de las complicadas condiciones en las que debimos desarrollar el evento, y los esperamos en la próxima edición para profundizar los lazos de cooperación.

Andrea Pujol

COMITÉ CIENTÍFICO

- Alonzo, Claudio (UBA-Argentina)
- Andrade de Barros, Vanessa (UFMG, Brasil)
- Assussa Gonzalo (UNC, Argentina)
- Barnes, Federico (UNC, Argentina)
- Carreras, Rafael (UNC, Argentina)
- Correa, Ana (UNC, Argentina)
- Dall'Asta, Constanza (UNC, Argentina)
- Guerrero, Patricia (UC, Chile)
- Ghizoni, Liliam Daisy (UFT-Brasil)
- Lhuilier, Dominique (CNAM, Francia)
- Mendes, Ana Magnolia (UDB, Brasil)
- Navarra, Javier (UNC, Argentina)
- Nívoli, Soledad (UNR, Argentina)
- Paulín, Horacio (UNC, Argentina)
- Pujol, Andrea (UNC, Argentina)



A. CONTRIBUCIONES
PARA PENSAR
EL QUEHACER
PROFESIONAL

PSICOLOGÍA EN EL TRABAJO: ENTRE LA SUBJETIVIDAD Y LA MATERIALIDAD

Carlos Bonantini¹

¹ Carlos Bonantini. Docente investigador. Universidad Nacional de Rosario. (Argentina). cbonantini@fibertel.com.ar

Introducción

La psicología ha cabalgado desde sus orígenes entre el campo de lo social en general y el campo de la salud en particular. Como parte del campo social, la psicología en el trabajo supone la necesidad de determinar los mecanismos de construcción de subjetividades y sus efectos sobre la organización del trabajo. Diferentes corrientes de la psicología construyen su punto de descarga en la relación laboral y según sea su estructuración teórica, definen diferentes constructos de trabajo y objetivos para su plan de acción.

Algunas corrientes definen la necesidad de privilegiar el problema de la eficiencia en la ejecución de la tarea y por lo tanto despliegan dispositivos que construyen imaginarios sociales que pretenden que la centralidad de la práctica del psicólogo en el trabajo esté determinada por el análisis de las determinaciones normativas de las organizaciones, los diferentes problemas y contradicciones a los que se enfrentan sus miembros o la búsqueda de la realización del trabajador en el proceso productivo. Otras corrientes (en las cuales nos ubicamos los autores de esta ponencia) privilegian la centralidad de la salud y el bienestar físico en el trabajo y fuera de él. Se considera que el trabajo no agota la vida social, muy por el contrario, tiene un valor instrumental en la búsqueda de nuevas condiciones de vida basadas en relaciones sociales más justas y equitativas. La vida del trabajador es mucho más que su paso por la organización y el ocio, la vida familiar y social

constituyen esferas fundamentales de su vida.

Si bien, no solo existen en el espectro teórico de la psicología en el campo del trabajo estos dos puntos de vista, y en la modernidad se ha instalado una tendencia al intercambio, abandonándose las posturas cerradas e irreductibles que privilegian el desarrollo de consensos amplios que implican nuevos puntos de partida, nuevos interrogantes para profundizar el conocimiento en el campo, creemos que según nos situemos en uno u otro campo, se estará haciendo una apuesta teórica por el desarrollo de teorías y técnicas orientadas al análisis de las organizaciones, su eficacia y eficiencia, las contradicciones entre normas de las mismas y valores de sus integrantes, o se privilegiará la necesidad de buscar la salud y el bienestar de los trabajadores en el marco de estructuras sociales que rompan con la desigualdad social de los últimos siglos y faciliten una distribución más equitativa del fruto del trabajo humano.

En el presente, se tratarán de analizar las relaciones existentes entre la producción subjetiva de los trabajadores (ámbito de la psicología) y la producción material de la sociedad (ámbito de la sociología y la economía).

Como método de abordaje de la temática utilizaremos referentes teóricos especializados y materiales recopilados en diferentes investigaciones realizadas en el campo del trabajo.

Antes de comenzar, es necesario advertir al lector, que este

material ha sido analizado desde una determinada mirada de la psicología en el trabajo, ello no implica desconocer los valiosos aportes que se realizan desde otras miradas, la psicología en el trabajo constituye un campo en construcción en el que debaten diferentes miradas paradigmáticas, todas ellas basadas en datos empíricos y teorías válidas que aportan a esta construcción.

Se cree necesario comenzar el desarrollo con una determinación de los términos que hemos involucrado en la temática que se pretende desarrollar: subjetividad y materialidad.

La subjetividad

La subjetividad como problema a analizar es relativamente reciente en el campo de la psicología. Diversos autores se han abocado a su definición. A continuación, se brindan algunas conceptualizaciones hechas desde diferentes campos paradigmáticos.

El dominio del positivismo a lo largo del siglo XIX y parte del veinte tuvo como categorías de análisis privilegiadas la objetividad y el universalismo. La mirada imperialista de la objetividad llevó a que la subjetividad quedara fuera de la ciencia. La realidad "objetiva" implicaba ver a la sociedad como analizable en claves de objetividad y los análisis subjetivos se asimilaban al subjetivismo que entraba en el campo de lo no científico.

En un artículo reciente de Torres Carrillo (2006), publicado en la Revista Colombiana de Educación brinda, siguiendo a distintos autores, algunas definiciones de subjetividad que consideramos importantes.

Sousa Santos (1998) analiza el concepto de subjetividad en relación a la ciudadanía sosteniendo que:

El principio de subjetividad es mucho más amplio que el principio de la ciudadanía. La teoría liberal comienza por teorizar una sociedad donde muchos -en principio la mayoría- de los Individuos libres y autónomos que defienden sus intereses en la sociedad civil no son ciudadanos por la simple razón de que no pueden participar políticamente en la actividad del Estado". (p. 288-289)

Sousa Santos (1998) también define a la subjetividad como un espacio de diferencias individuales construido por la autonomía y la libertad en oposición de formas dominantes que van más allá de la esfera de la producción y se relacionan con aspectos personales, sociales y culturales.

Jaidar (2003) dice que la subjetividad constituye un instrumento en la demostración de las ciencias sociales y en ella incluye el conocimiento, los saberes descalificados y sus construcciones imaginarias, negados por el positivismo y, en suma, todas las construcciones imaginarias que persisten en todos los pueblos de la tierra inscriptas en la noción de lazo entre lo imaginario, lo social y lo singular.

Finalmente, Torres Carrillo (2006) nos ofrece su propio concepto:

La subjetividad nos remite a un conjunto de instancias y procesos de producción de sentido, a través de los cuales los individuos y los colectivos sociales construyen y actúan sobre la realidad, a la vez que son constituidos como tales. Involucra un conjunto de normas, valores, creencias, lenguajes y formas de aprender el mundo, conscientes o inconscientes, cognitivas, emocionales, volitivas y eróticas desde las cuales los sujetos elaboran su experiencia existencial y su sentido de vida (p 91).

Desde otro paradigma teórico, Bleichmar (2003) piensa a la subjetividad como atravesada por modos de representación históricamente determinados por intermedio de los cuales la sociedad establece lo que es apto y no lo es para conformar los sujetos que se despliegan en su interior. El concepto de subjetividad sería lo que remite al sujeto que designa al individuo en tanto observador de los otros. La autora expresa:

El sujeto, en última instancia, sea moral, del conocimiento, social, pero muy en particular la subjetividad, como algo que concierne al sujeto pensante, opuesto a las cosas en sí, no puede sino ser atravesado por las categorías que posibilitan el ordenamiento espacio-temporal del mundo, y volcado a una intencionalidad exterior, extrovertido. (p6)

En el caso específico de nuestro campo de trabajo, podemos entender por subjetividad los marcos cognitivos desde los cuales el trabajador interpreta los procesos productivos en los que se encuentra inmerso. La subjetividad no está dada en cada sector social de una vez y para siempre, sino que se desarrolla en cada momento socio-histórico en función de las condiciones sociales que acontecen.

Por otra parte, existen diferentes maneras de manifestarse la subjetividad. Subjetividad como construcción de clase, como subjetividad de cada sector social inserto en diferentes ramas de la producción, subjetividad social que se constituye como la manera de interpretar los hechos por una sociedad en determinado tiempo-espacio.

Por ejemplo, la manera en que los trabajadores perciben al empresario, la aceptación o no de las condiciones en las que deben desarrollar sus labores, las condiciones de vida que perciben como determinantes en su forma de existencia, pueden constituir una subjetividad de clase.

Ahora bien, al interior de una determinada clase social, los trabajadores, por ejemplo, podemos notar diferentes maneras de organizar la comprensión de los fenómenos reales de acuerdo a la tarea que realizan los trabajadores. Así, podremos ver diferencias entre trabajadores de un sector de la organización, vg. los de mantenimiento, que por su disponibilidad de tránsito y su dominio sobre las máquinas a las que controlan sus tiempos y los de producción que son controlados en sus

tiempos por la máquina y el estar fijos en un determinado lugar sin posibilidad de tránsito, generan estructuras de conocimiento y de comprensión de la organización muy diferentes.

Finalmente, encontramos que actores de diferentes clases sociales y con diferentes inserciones en el proceso productivo construyen estructuras cognitivas y formas de interpretación de los procesos sociales que pueden coincidir y es interesante tratar de dilucidar porque un trabajador y un empresario pueden compartir un modelo económico aun cuando el mismo solo favorezca a un sector de la sociedad y perjudique al otro (vg. el neoliberalismo).

La materialidad

Entendemos por materialidad a los procesos que efectivamente acontecen en un determinado momento socio-histórico más allá de la manera que, los diferentes integrantes del cuerpo social, interpretan las características, causas y consecuencias de esos procesos.

La materialidad social es la que podemos observar despojados de las teorías que intentan dar una razón explicatoria de las consecuencias de esa materialidad.

La distribución asimétrica de la riqueza es parte de esa materialidad, nadie, ni el sociólogo más de derecha que defienda la racionalidad capitalista podría sostener la existencia de la pobreza y la miseria en el mundo que tiene como consecuencia la estructura capitalista de producción.

Se puede explicar y dar razones del porqué de la existencia de esa pobreza, del porque algunos (el 1% de la población mundial) son dueños de más del 50% de la totalidad de los bienes existentes en el planeta, pero esas razones son parte de la subjetividad construida por los sectores beneficiados por la materialidad de la asimetría de la distribución de la riqueza, no son parte de esa materialidad, sino que la justifican desde un determinado interés específico.

Volviendo al ejemplo del neoliberalismo, el mismo constituye una teoría que interpreta el desenvolvimiento del mercado en términos de oferta más que de demanda, el neoliberalismo es una teoría económica que piensa que el mercado se constituye en regulador de la economía y la vida social y que, por lo tanto, la intervención del estado debe ser mínima, por no decir inexistente. Cada individuo tiene la posición social y económica que corresponde a sus dotaciones biológicas y psíquicas y la adecuada explotación de esas dotaciones es la que le permite su posicionamiento social. Esta subjetividad comprensiva de los procesos sociales y económicos tiene por supuesto consecuencias materiales y sociales, pobreza, desigualdad social, distribución inequitativa de la riqueza, etc. La pobreza realmente existente en una sociedad constituye la materialidad que esa subjetividad intenta dar forma de relato para sostener sus propios intereses.

Por lo tanto, las relaciones sociales constituyen la materialidad que da forma a la subjetividad existente en un determinado momento sociohistórico.

Construcción de la subjetividad de los trabajadores

El trabajo constituye una relación social en la que se establecen claramente los diferentes roles y funciones de quienes participan de esa relación y, en función de ello, se constituyen las diferentes formas de apropiación de la riqueza.

La sociedad capitalista actual ha evolucionado a una forma de distribución de la riqueza totalmente injusta y perniciosa, sin embargo, esta no es la mirada que los diferentes actores sociales tienen de la misma, y no solo hablamos de los actores privilegiados de la sociedad, sino que, como se dijo más arriba, la visión a la que se hace referencia es, en no pocos casos, compartida por quienes son víctimas antes que usufructuarios de esa relación asimétrica.

En la construcción de esta nueva subjetividad de los trabajadores participan diversos actores sociales, los medios de comunicación, sectores de la comunidad científica, de la educación, diferentes sectores políticos.

El desarrollo de los medios de comunicación, fundamentalmente a partir de las últimas décadas del siglo pasado, abrió grandes posibilidades comunicacionales. Pudimos acceder en tiempo real a los diferentes acontecimientos en todo el planeta, intercambiar ideas con usuarios remotos de las redes de comunicación, nos comunicarnos con personas que ni siquiera hemos visto una vez, etc.

Nuestro campo de información se amplió geométricamente, pero también crecieron las posibilidades de interrelación de los grandes centros de poder mundial.

Un fenómeno de esta etapa del desarrollo capitalista ha sido la monopolización e internacionalización de las redes informativas. Las grandes empresas periodísticas como CNN, O'Globo, Grupo Clarín, Grupo Prisa, etc. han podido penetrar más allá de sus fronteras de origen y llegar a los lugares más remotos del planeta. Más aún, existe un acuerdo no escrito entre los diferentes holdings editoriales a partir del cual las noticias que se informan son prácticamente las mismas y la actividad periodística se ha convertido en un apéndice de la acción política e ideológica de la clase dominante mundial.

Como afirman Laval y Dardot (2013) el neoliberalismo más que una ideología o una teoría económica es una racionalidad. Es una manera de construir la subjetividad de los actores sociales pasando del sujeto calculador benthamiano, que se constituía en un hombre productivo en las organizaciones, al sujeto neoliberal que es un hombre competitivo íntegramente sumergido en una competencia mundial.

No se trata de un sujeto domesticado que obedece irracionalmente a las órdenes que recibe, como lo era el sujeto taylor-

rista-fordista, por el contrario, lo que la moderna sociedad tecnológica reclama es un sujeto que piense, que utilice su capacidad reflexiva orientada a lograr más espacios de participación e incrementar la productividad en la organización.

El punto de vista de autores como Bell (1977), es que el capitalismo moderno necesita superar, por lo menos, en el plano de la construcción imaginaria, la contradicción entre el hedonismo que busca el consumo y la carga ascética que supone el trabajo.

¿Esto supondría un margen mayor de libertad en las nuevas tecnologías de recursos humanos? Nada de esto, lo que el nuevo management capitalista trata de desarrollar es la instalación, en las empresas y en la sociedad, de nuevas formas de poder y sujeción, y de ninguna manera pierden de vista el carácter de mercancía de la fuerza de trabajo.

La vulnerabilidad del trabajador como sujeto sujetado

Estas nuevas formas de sujeción tienen que ver con el consumo y el crédito por un lado y el desarrollo de significaciones sociales imaginarias relativas al carácter de inserción del trabajador en el trabajo y su relación con la organización.

En el mundo moderno los medios de comunicación han permeado la vida general de las personas, ya no constituimos esos sujetos anónimos que transitábamos por la vida sin que nos conociera más que un grupo reducido de personas (trabajo, familia, comunidad), por el contrario, toda nuestra vida se halla expuesta en las llamadas redes sociales y en la captura de información sensible que realizan los diferentes organismos gubernamentales y privados. Nuestros gustos, nuestras inclinaciones políticas e ideológicas, el carácter de nuestra sexualidad, las competencias laborales que poseemos, nuestro mundo de relaciones, etc., circulan por las diferentes bases de datos que se comercializan a diario en el mercado tecnológico. Hoy, en una contienda electoral es posible conocer al votante tal vez mejor que lo que él se conoce a sí mismo.

Pero no solo en el mundo de la política y las relaciones de poder se necesita conocer a los individuos de una determinada región, también esa información es necesaria para el desdoblamiento de las empresas.

Cada vez que nos sentimos atraídos por algún producto, cuando lo compramos, si reflexionamos, detrás de nuestro interés, se halla la mano invisible de la publicidad estratégica a través de la cual las empresas llevan los niveles de consumo hasta el paroxismo. Pero no solo se nos impele a comprar lo que no tenemos, también lo que tenemos, porque las mercancías se vuelven obsoletas a ritmos cada vez más vertiginosos. Hace algunos años circuló la versión de una teoría del consumo, la teoría de la obsolescencia programada, es decir las empresas programan la vida útil de sus productos para que el consumidor se vea obligado a adquirirlo en períodos cada vez más cortos. Los electrodomésticos que antes duraban en-

tre treinta y cincuenta años hoy solo tienen una vida útil de menos de 10 años. Es posible que si Ud. se compra un par de zapatillas Nike (como nos ocurrió a quienes desarrollamos este trabajo) y no las usa, al ir a buscarlas a los dos o tres años se despeguen las suelas y las zapatillas se deshagan.

El trabajador se ve compelido a consumir, el problema es que no siempre los recursos económicos que obtiene de la venta de su fuerza de trabajo alcanzan para cubrir los gastos de los diferentes consumos (vivienda, alimentación, salud, esparcimiento, transporte, vestimenta, etc.).

Cuando el trabajador se encuentra en el límite de sus esfuerzos, con sus recursos económicos extenuados, surge la acción salvadora del crédito (comercial o financiero).

El endeudamiento se ha constituido en una nueva forma de sujeción del trabajador, y el capitalismo somete a los mismos a través del sector más desarrollado de los emprendimientos burgueses, el sistema bancario.

Antiguamente, el trabajador se endeudaba a través de mecanismos artesanales como la libreta del almacenero o el crédito que le daba el pequeño comercio, solo recurría a los bancos cuando quería adquirir una propiedad o en momento de urgencia muy onerosa. Hoy los bancos disponen de dos herramientas importantes para distribuir el crédito entre la población, la bancarización masiva de la masa trabajadora que les provee una infinidad de datos de manera de constituir a su público en una clientela cautiva y los instrumentos de pago como las tarjetas de débito y de crédito.

El trabajador, aun sin notarlo, pasa a ser esclavo de sus compromisos de pago. Es doblemente esclavo, de un consumo innecesario y multideterminado por la publicidad y la construcción de una subjetividad competitiva y por su atadura a las deudas que contrae producto de la dinámica del consumo.

El postcapitalismo ha construido un trabajador vulnerable, con el cual la represión y la violencia han perdido la significación que tuvieron en siglos anteriores, y en el que, la vulnerabilidad es la que emana de su sujeción al consumo y al crédito y que se suma a otras formas de sujeción y dominio del trabajador (familia, dependencia del empleo, etc.). En otros trabajos (Bonantini et al, 2015) hablamos de vulnerabilidad psicosociolaboral (VPSL) a la que conceptualizamos como "trama invisible de relaciones sociales y laborales que afectan la vida cotidiana de los trabajadores. Para hacer visible lo invisible de este proceso es necesario avanzar con una estrategia metodológica que permita comprender el entramado de variables que se suscitan en las actuales condiciones socio laborales. El desarrollo de la concepción de vulnerabilidad psicosociolaboral permitiría comprender, describir y analizar un conjunto de variables más extensas que hacen a los procesos psico sociolaborales. También entendemos como vulnerabilidad psicosociolaboral a un constructo que determina un campo de investigación interdisciplinaria que incluye el

estudio de los riesgos que afrontan las personas vinculadas al mundo del trabajo, con respecto a su integridad sanitaria, abordando los problemas y consecuencias que sobre la salud mental tienen los procesos laborales tanto desde la perspectiva del trabajo como del no trabajo. Establecimos que la importancia de considerar este constructo como capítulo específico de la vulnerabilidad psicosocial radica en la necesidad de desarrollar otra mirada en el diseño y ejecución de planes integrales de abordaje de los problemas sociales y sanitarios que afectan a la población trabajadora (Gómez Jarabo, Bonantini, Simonetti y Quiroga 2007).

Lo importante de este concepto es que entiende la vulnerabilidad como algo más amplio que una cuestión económica, como algo que sí bien afecta a las personas en situación de pobreza estructural, también afecta a diferentes actores de todo el espectro social de un determinado país.

Un trabajador puede ser vulnerable por las condiciones de trabajo que soporta, por el carácter de las relaciones laborales que establece, por determinantes que están más allá de lo visible, por falta de adecuación cultural, por las perspectivas de subjetividad que construye etc., y de ello dependerá la calidad de vida y de trabajo y los modelos de abordaje de su problemática.

Entender la vulnerabilidad del trabajador desde este punto de vista, permite comprender que, como afirman Laval y Dardot (2013):

Lo que se busca es la erosión progresiva de los derechos vinculados a la condición de trabajador, la inseguridad instalada en la masa de asalariados mediante nuevas formas de empleo, precarias, provisionales y temporales, mayores posibilidades para el despido, la pérdida del poder de compras hasta el empobrecimiento de fracciones enteras de las clases populares(...) que han producido un incremento considerable del grado de dependencia de los trabajadores de sus empleadores. (p333)

A través del incentivo a un consumo desmesurado e innecesario se conduce a los trabajadores a endeudarse progresivamente y como con lo único con lo que cuentan para honrar sus compromisos es su fuerza de trabajo, a la que pueden vender de manera precaria y temporal, los actores del proceso productivo se convierten en dependientes de sus empleadores en un escenario de cada vez mayor inseguridad laboral, incrementando hasta el paroxismo su vulnerabilidad psicosocial y sometándose, de una manera “voluntaria” a la voluntad y los intereses de las políticas económicas burguesas.

Para lograr que este sometimiento sea irreversible, lo que se intenta es construir una subjetividad de los trabajadores desde la cual, los mismos acepten el sometimiento y la explotación cada vez más salvaje como un nicho de oportunidades para su progreso y el desarrollo personal y familiar.

La Psicología Positiva como herramienta del dominio burgués del trabajador

La psicología positiva es una teoría de la psicología fundada por Martín Seligman. Este escritor y pensador estadounidense abreva en Aristóteles y en los trabajos de Abraham Maslow, Carl Rogers, etc., lo que muy genéricamente se podría denominar la psicología humanística (Seligman, 2004). Sintéticamente plantea que hasta él la psicología se dedicó a estudiar los aspectos negativos, la ansiedad, los síntomas de estrés, la depresión, etc.

Seligman se propone estudiar las bases científicas de la felicidad, haciendo eje en las fortalezas y virtudes del ser humano. Por lo tanto, considera que la psicología debe tener como objeto estudiar los aspectos positivos de la psiquis como la inteligencia emocional, la resiliencia, la sabiduría. Trabaja sobre procesos de la mente como la creatividad, el humor, la responsabilidad, etc.

Este enfoque es denominado también, por algunos autores, como salutogénico.

En el campo laboral, ciertas corrientes de la psicología del trabajo y las organizaciones han visto en este enfoque una herramienta que, más allá de sus buenas intenciones, se constituye en una forma elaborada de construcción de subjetividad de los trabajadores, orientada a desarrollar la productividad de las empresas. Podríamos decir que constituye un nuevo intento, mejorado, de organizar la actividad en el mundo del trabajo desde la perspectiva de la eficacia y la eficiencia autorregulada de los trabajadores.

Para esta corriente de la psicología ya no se trata de analizar los conflictos laborales, el estrés laboral, el ausentismo, los accidentes de trabajo, las condiciones y medio ambientes negativos del trabajo, sino de desarrollar un enfoque actualizado que se base en aspectos positivos como el desarrollo de virtudes personales, la autocreación en el trabajo, la autorrealización del trabajador, emociones positivas, que faciliten el “fluir” del empleado con las labores del día con día.

Francisco Palací Descals (2004) es referente de esta corriente junto a Salanova y Schaufeli (2004), quienes afirman:

El foco tradicional de la Psicología, y en concreto la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en lo ‘negativo’ -por ejemplo, el conflicto organizacional, el absentismo, el estrés laboral, debería cambiarse hacia un foco más positivo típico de la Psicología Organizacional, centrado en los recursos laborales y su potencial motivador. En otro lugar hemos argumentado que el punto de partida es que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente ‘sanos’ y que, para poder conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas. La razón es que las organizaciones modernas están cambiando

en una dirección que se basa más y más en el conocimiento psicológico y la experiencia. Las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia. Obviamente, este objetivo no puede alcanzarse con una fuerza laboral 'saludable' al estilo tradicional: empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimentan estrés laboral, y que muestran bajos índices de absentismo. Se necesita algo más para poner en marcha toda la maquinaria organizacional y conseguir este objetivo. Y aquí es donde emerge la Psicología Organizacional Positiva (POP), que trata de dar respuesta a estos temas. (p. 349 y 350)

Como podemos observar, se parte de una mirada equivocada del proceso de trabajo, que, como es una relación social, implica una relación de conflicto por los diferentes intereses que se juegan en las organizaciones. En las organizaciones existen intereses divergentes, contradicciones que deben ser reconocidas, si se pretende llevar adelante las mismas. No es tirando bajo la alfombra esas contradicciones fruto de intereses contrapuestos como se resuelven los problemas, muy por el contrario, es necesario ponerlos de manifiesto y analizarlos, logrando mediaciones inteligentes que permitan satisfacer a ambas partes de los conflictos.

El desconocimiento de los conflictos, que por negados no dejan de estar latentes y operar contra el desenvolvimiento de las organizaciones, ha desembocado en la historia de las organizaciones en conflictos tremendos, que, en no pocas oportunidades destruyeron a las mismas.

El negar la negatividad del trabajo, sus efectos sobre la salud física y psíquica de los miembros de la organización, pretende instalar intereses universales que no son más que los intereses del grupo que controla la organización, no constituye una nueva agenda, es la vieja agenda de dominación descarnada del capitalismo que retorna para evitar que emerja lo reprimido y sostener los privilegios de algunos contra los intereses de todos.

El trabajador no se autocrea, ni se realiza en el trabajo, afirmar esto es negar el carácter alienante del trabajo capitalista, es desconocer una realidad que tiene descripciones densas como las realizadas por numerosos sociólogos y psicólogos en el campo del trabajo como J. Kenneth Benson, Miklós Haraszti, Richard Sennett, etc., por nombrar algunos de los muchos que investigaron sobre el tema y que son parte del desarrollo social e ideológico contemporáneo.

El problema de la salud en el trabajo

Partimos de una apreciación fuerte, el trabajo no es salud, por el contrario, el hombre en el proceso de trabajo es sometido a múltiples tensiones inherentes a las características

del trabajo que realiza, como a aquellas que provienen de las características socio-históricas de la sociedad en la que vive.

En la moderna sociedad capitalista, el trabajador sufre con mayor intensidad estas tensiones. Por un lado, la sociedad es cada vez más una sociedad fragmentada en la que los ricos son muy ricos y los pobres cada vez más pobres. El 1% de los sujetos más ricos de la sociedad mundial ya es dueño de más del 50% de los bienes materiales existentes en el planeta.

La disparidad en la distribución de la riqueza tiene dos consecuencias importantes, naciones muy ricas y naciones muy pobres. En las primeras los ciudadanos gozan de servicios (de salud, educativos, vivienda, saneamiento, protección previsional al trabajador) que no poseen la mayor parte de los ciudadanos de los países pobres.

En los países llamados en algún momento "del tercer mundo" si bien existen los mismos adelantos tecnológicos de las naciones ricas, pocos son los ciudadanos que pueden usarlos y disfrutarlos.

Por otra parte, las burguesías concentradas de los países llamados del "primer mundo" someten a los países pobres a un saqueo contante de sus recursos y explotan salvajemente a sus trabajadores con la complicidad de las burguesías locales. Empresas de indumentaria, calzado, electrónica, etc., instalan sus plantas en estos países en los que pagan tan solo uno o dos dólares la hora a los trabajadores, precio muy inferior al que deberían pagar en sus países de origen. Son típicos los emprendimientos de Adidas y Nike, entre otros en el lejano oriente o las maquiladoras americanas en la frontera con los EE. UU con México.

Esta super explotación es fuente de alteraciones de la salud, tanto por las exigencias inhumanas de la tarea y sus características de insalubridad, como por las condiciones de vida a las que son sometidos los trabajadores por los magros salarios que reciben.

Pero las contradicciones de clase que se pueden observar al interior de los países pobres también afectan la salud de la población.

Además de los magros salarios, los trabajadores se ven sometidos a la inseguridad laboral constante, dado que sus fuentes de trabajo, por lo general, dependen de los planes estratégicos de las grandes corporaciones instaladas en estos países.

Si bien, es justo reconocer que en algunos casos son cuidadas las condiciones y medio ambiente de trabajo, esto no es una ley general.

Los efectos nocivos del trabajo devienen de diferentes fuentes. En primer lugar, los trabajadores se ven sometidos a condiciones de trabajo que afectan su salud física o psíquica o ambas a la vez. Un caso muy interesante es el de los Call Center se instalan en países periféricos por el bajo costo de la

mano de obra y por la falta de regulaciones o la facilidad para saltar las regulaciones existentes por la alta corrupción en las clases políticas y empresariales de estos países.

Los efectos de la producción afectan a los trabajadores en primer lugar, pero también al ecosistema, como lo es el caso de la minería a cielo abierto que envenena el medio ambiente con la complicidad de los gobiernos locales y nacionales.

Otro de los casos paradigmáticos es la tala indiscriminada de bosques que está arrasando con el capital verde de los países en desarrollo, modificando malsanamente las condiciones climáticas y produciendo inundaciones o largas sequías.

Entre los dos tipos de países (pobres y ricos) se encuentran algunos que en el último siglo enfrentaron el estallido de conflictos de clase generalizados y llevaron a la institución de normas laborales que permiten aumentar la protección laboral en materia de salud y previsional. Un caso paradigmático de estos países es la Argentina que a lo largo del siglo XX desarrollo una larga lucha contra los privilegios de la burguesía dominante, arrebatándole muchas conquistas como la jubilación, los sistemas de obras sociales, educación universal y gratuita, salarios adecuados a lo que la OIT denominaría “Decent Work”, vacaciones, vivienda, turismo, etc.

De todas maneras, aun en estos países existen cuestiones que afectan las condiciones de trabajo y de vida de los ciudadanos como por ejemplo el trabajo informal, que en general es superior en América Latina al 50%, es decir unos 130 millones de personas. Ver tabla 1: Trabajo informal en América Latina.

En estos países, producto del desarrollo de la subjetividad neoliberal con la que la gran burguesía mundial ha colonizado el pensamiento de las burguesías y de la clase media locales, se han degradado las condiciones de vida dado que se han eliminados puntos centrales del estado de bienestar como la seguridad laboral y previsional, la asistencia a la salud, la gratuidad de la educación, ampliando cada vez más la brecha entre ricos y pobres.

En Argentina, se modificaron leyes como la ley de ART (Aseguradoras de riesgos del Trabajo) reinstalando la opción excluyente con renuncia, la competencia del fuero civil, la continuidad de las comisiones médicas y el listado cerrado de enfermedades laborales afectando en forma directa la salud y la seguridad de los trabajadores.

En México se eliminaron las pensiones vitalicias, con lo cual el trabajador que se retira cuenta con una suma fija de dinero para subsistir hasta su muerte.

Crece en América Latina el empleo flexible que lleva al aumento de las horas de trabajo, al despido sin causa y la profundización del desmejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo con mayores contaminantes físicos, psíquicos, etc., que deterioran la salud actual y futura de los

trabajadores.

Como se ha expresado en un trabajo anterior, Bonantini, Ponce (2017) han surgido nuevas patologías laborales, como el acoso laboral, el acoso sexual en el trabajo, la violencia laboral, el burn out, el síndrome de desgaste por empatía, el workholic, etc. y el desempleo es una nueva forma de patología a la que Bonantini, Simonetti et. al (1999) han definido como una enfermedad social del capitalismo que afecta individual y colectivamente a los trabajadores.

Algunas consideraciones sobre el desempeño de los psicólogos en el trabajo

Como se puede constatar, se ha dedicado esta presentación a trabajar sobre los diferentes problemas del desempeño profesional de los Psicólogos en el mundo laboral. La importancia de analizar los cambios de la subjetividad de los trabajadores reside en que, en un contexto vertiginoso de transformaciones sociales y laborales, el trabajo de los psicólogos se hace cada vez más difícil, dado que implica, además del expertis profesional, la toma de decisiones éticas y morales que suponen la intervención en las organizaciones empresariales, sindicales, comunitarias, etc.

Como bien señalaba Bleger (1966) el psicólogo debe intervenir en las organizaciones tratando de ser lo más fiel posible a sus paradigmas teóricos e ideológicos y no debe participar en organizaciones en las que sus supuestos estén en contradicción con los del profesional.

En segundo lugar, es necesario considerar que como dice Altschul (2003) el psicólogo está en las organizaciones, pero ese estar no es permanente, implica la transitoriedad del que permite facilitar al colectivo organizacional la apropiación de los problemas y contradicciones para construir un saber sobre las mismas que les permita su desarrollo.

En Tercer lugar, no es el psicólogo el que resuelve los problemas del colectivo que lo contrata, es el propio colectivo el que debe recorrer el camino de apropiarse del conocimiento que el experto brinda para trabajar proactivamente en la resolución de los problemas, las organizaciones que aprenden son aquellas que son capaces de reconocer y criticar sus errores.

El psicólogo en el campo del trabajo no tiene una única opción de trabajo, por ejemplo, en las empresas, el campo es muy extenso e incluye una multiplicidad de posibilidades tales como organizaciones empresariales, asistenciales, educativas, organizaciones gremiales, trabajo en comunidades barriales y territoriales, ONGs, etc.

Este múltiple campo de trabajo hace que los objetos sobre los que el profesional deposita su mirada sean variados. Los psicólogos trabajan sobre problemas de salud mental en el trabajo, sobre conflictos que requieren mediación, sobre el análisis de las estructuras y funciones de las organizaciones,

sobre problemas derivados de las relaciones de poder en las organizaciones, en el análisis de problemas comunicacionales, sobre selección de personal, formación por competencias, estudios de evaluación de potencial, etc.

Estas multiplicidades implican el uso de diferentes técnicas de evaluación (entrevistas, cuestionarios, encuestas, test de rendimiento, de personalidad, de actitudes y aptitudes, etc.) y la implementación de técnicas grupales (grupos de discusión, grupos focales, talleres a futuro, assessment center, etc.).

En este proceso que implica la intervención, debemos ser conscientes que con nuestro trabajo participamos en la construcción de subjetividades y que la modelización subjetiva de la que participamos tiene fuertes implicancias en la organización y en la sociedad en general.

La tarea como profesionales ni es ingenua, ni es aséptica, siempre estamos inmersos en un mundo de conflictos, dado que la vida es conflicto y en cada intervención somos partícipes de procesos de cambio.

Lo que no se puede es ser cómplices de las construcciones subjetivas destinadas a mantener la sociedad de dominación existente y siempre debemos intentar mejorar la vida de las personas que trabajan, como objetivo primordial.

Referencias bibliográficas

Altschul C. (2003) *Estar de paso*. Buenos Aires: Granica.

Bell C. (1977). *Les contradictions culturelles du capitalisme*. Paris: PUF.

Benson, J. K. (1977). *Organizations: A dialectical view*. En: Administrative Science Quarterly, Johnson Graduate School of Management. Ithaca: Cornell University.

Bleger J. (1966) *Psicohigiene y psicología institucional*. Buenos Aires: Paidós.

Bleichmar S. (2003) *Límites y excesos del concepto de subjetividad en psicoanálisis*. Revista Topía, 13 (39) 6-7. Publicado en file:///C:/Users/usuario/AppData/Local/Temp/de_que_hablamos_cuando_hablamos_de_subjetividad-1.pdf

Bonantini C., Cervigni M., Mandolesi M., Quiroga V., Gallegos M. (2015). *Social representation and Imagery of Labor: Process of the Psychosocial and Labor Vulnerability and Its Relation with Mental Health*. Psychiatry and Neuroscience Update. Bridging the Divide. Springer: New York.

Bonantini C., Ponce F. (2017) *El mito de Prometeo. Conciencia, trabajo y proyecto de vida*. Rosario: Laborde Editor.

Bonantini C., Simonetti G., Michelín M., Nappione Berge M.E. (1999). *El mito de Saturno Desocupación y vida cotidiana*. Rosario: UNR Editora.

Forlac-OIT. (2017). *Programa de la OIT para la formaliza-*

ción de la informalidad. Disponible en <http://www.oitcenter.org/hechos-noticias/forlac-programa-oit-formalizaci%C3%B3n-informalidad>

Gómez Jarabo G., Simonetti G., Bonantini C., Quiroga Víctor. (2007). *Vulnerabilidad psicosociolaboral, trabajo y salud mental. Psicopatología*. Órgano oficial del Instituto de Psiquiatras de la Lengua Española. Vol. 27 N° 1-2.

Haraszti M. (1981). *A destajo*. Barcelona: Ed. Montesinos.

Jaidar, I (2003). *Tras las huellas de la subjetividad*. México: UAM .

Laval C y Dardot P. (2013) *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

Palací Descals F. (2004) *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Educación SA

Salanova M., Schaufeli W. (2004) *El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de recursos Humanos*. Publicación electrónica http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf.

Seligman M (2016) *Florece: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Buenos Aires: Editorial Océano.

Seligman M. (2004) *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Simon and Schuste.

Sennett R. (2000) *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

Sousa Santos B., (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la posmodernidad*. Bogotá, Colombia: Siglo del hombre editores. Ediciones Uniandes.

Torres Carrillo A. (2006) *Subjetividad y sujeto. Perspectivas para abordar lo social y lo educativo*. Revista Colombiana de Educación. N° 50 (86-103).

AnexoTabla 1: Trabajo informal en A. Latina

País	% de trabajo informal
Perú	64
Paraguay	63
Colombia	54
México	53
Argentina	50
Ecuador	49
Panamá	41
Brasil	36
Uruguay	33
Costa Rica	30

Fuente: FORLAC - OIT. 2017

REPRESENTACIONES SOCIALES: RESIGNIFICANDO EL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

Liliana Ferrari, Esteban Córdoba y Vanessa Bergara¹

¹ Liliana Ferrari (UBA-UNA; Argentina); E-mail: ferrarililiana@hotmail.com; Esteban Córdoba (UNSL; Argentina); E-mail: cordobaesteban@yahoo.com.ar; Vanessa Bergara (UBA; Argentina); E-mail: bergaravanessa@gmail.com

Introducción

Es mucho lo que ha crecido la psicología del trabajo en estas últimas décadas, este crecimiento tiene múltiples fuentes de inspiración, fundamentalmente las provenientes del campo disciplinario de la psicología social desde el cual no hay concepto de trabajo que pueda formularse sin tener en cuenta las prácticas sociales de la época y la condición intersubjetiva a la que se anclan.

La psicología social como basamento del campo disciplinario de trabajo da origen al estudio de los significados y de las funciones de trabajar, y también, a la exploración de los procesos organizacionales que dan cuenta de la condición del funcionamiento en la que el trabajo se sustenta durante la modernidad y la post- modernidad. También la psicología de la salud resulta aquí un lugar de atravesamiento importante cuando se trata de acercarse a las problemáticas del trabajo contemporáneo como espacio expresivo tanto de bienestar psicológico como de desgaste mental, psíquico y físico de los trabajadores. En esta última dirección aparece tanto la orientación dejouriana (1992) como la de Clot (1989) produciendo profusos desarrollos que caracterizan la orientación de la clínica del trabajo y su sistematización del sufrimiento y la sublimación.

En este trabajo nos interesa presentar la relación entre la teoría de las representaciones sociales y su aporte a la comprensión del trabajo como práctica social y de las organizaciones en tanto sistema y contexto del mismo.

La teoría de las representaciones sociales ha sido originada en la problematización del “pensamiento común” y también

en el trabajo sobre modelos mentales de naturaleza colectiva.

Las representaciones sociales están caracterizadas por Moscovici (1961) por tres dimensiones: la información, el campo de representación y la actitud. En cuanto la primera se trata del conocimiento que posee un grupo sobre un acontecimiento, hecho u objeto. En cuanto al campo de la representación se trata de la sistematización del contenido que forma a la representación social, es un campo organizado jerárquicamente que caracterizan las diferentes perspectivas de los grupos sociales variando de uno a otro. La tercera dimensión es el aspecto motivacional y afectivo, que caracteriza el posicionamiento de un grupo en condiciones de estimación o desestimación de lo representado. Moscovici (1961) afirma que esta dimensión es la primera genéticamente, dando origen luego al resto y justificando la diferencia de posicionamientos entre colectivos. Otra definición posible de las representaciones sociales es suministrada por Jodelet (1986) al afirmar que se trata de una forma de conocimiento social por excelencia que caracteriza el pensamiento de sentido común. Por un lado, este conocimiento social es funcional y generativo, y además es caracterizado como un pensamiento práctico cuya finalidad es la comunicación, la comprensión y el dominio material, social e ideal del entorno.

En ambas conceptualizaciones podemos destacar como esta forma de pensamiento social enfatiza el componente fáctico de la actitud por la que un grupo se identifica y posiciona para generar opinión, así como también la función social asegura la construcción de sentido compartido, la justificación de los comportamientos y principalmente, el poder de interpretación y acción sobre las distintas esferas del espacio socie-

tal. En este sentido, la teoría de las representaciones sociales nos permite pensarlas como teorías del pensamiento social de los grupos a los que le provee los modos de sentir, definir y actuar produciendo realidad social como naturalizada, dando a su vez, argumentos para el desarrollo de conflictos que se fundamentan en la justificación de las diferencias con otros grupos. Así, la teoría de las representaciones sociales y sobre todo su capacidad para explicar procesos nos permite comprender zonas de consenso social pero no menos las diferencias entre grupos que se soportan en motivaciones, cogniciones y jerarquías distintas.

Siguiendo lo antes expuesto, los hechos sociales tales como el sistema productivo que caracteriza nuestra sociedad, el trabajo como actividad y las organizaciones como el lugar donde el trabajo se produce son objeto del pensamiento social práctico de múltiples grupos en tanto resultan actores y también beneficiarios y/o deficitarios de los procesos mencionados. Es por esto mismo, que las representaciones del trabajar y de las organizaciones laborales, no son nunca naturalizaciones inocuas ni carentes de aspectos valorativos e interpretativos que representan diferencias y zonas de consenso. Las zonas de consenso nos permiten hablar de realidad social mientras que las zonas de diferenciación nos muestran con mayor efectividad la orientación al dominio interpretativo por parte de un grupo sobre otros. No obstante, realidad social y proceso de dominio interpretativo son parte de una misma trama cuya diferencia se centra solamente en el ordenamiento jerárquico del contenido de la representación social y en las argumentaciones que justifican el posicionamiento de los actores dentro de lo representado. Otro aspecto analítico que necesitamos considerar es que el pensamiento social caracterizado por las representaciones sociales constituye modelos de pensamiento colectivo, que configuran la realidad motivacional de los grupos, que pueden distanciarse notoriamente del contexto en el cual la vida del grupo se desarrolla. Es por esto que la teoría subraya que el contenido de las representaciones sociales es en parte conocimiento pero también imaginación, y es por ello que son más un modelo que un mapa, ya que establecen la distancia entre lo que acontece y las expectativas sociales sobre el acontecimiento como tal. En este juego entre el modelo mental y los acontecimientos se constituían ciertos escritos de Durkheim (2000) como el núcleo mismo de lo que en esa época él consideraba los hechos morales. Estos últimos son los que están conformados con la nota de obligatoriedad y la de deseabilidad a un mismo tiempo. Como ejemplo paradigmático la representación social de la justicia nos permite explicar el sentimiento de insatisfacción social que caracteriza nuestros procesos de evaluación haciendo aparecer algo como justo o injusto. La justicia solo puede entenderse como una representación social que encarna una emoción social compartida. La justicia está en un modelo de pensamiento que se contrasta con el funcionamiento de los hechos. Este modelo se construye como campo representacional con jerarquías y

justificaciones diferentes para cada posicionamiento actitudinal, de esta forma asistimos a perspectivas que difieren en su posicionamiento hacia la justicia basando la misma en la condición igualitaria o en la contribución específica o en la condición meritocrática de quien la reclama.

Metodología

Estudio de carácter cualitativo y de naturaleza exploratoria entorno a las representaciones sociales relativas al trabajo, las organizaciones y su vínculo con el bienestar y la salud de las personas.

Se utilizó el método de estudio a través del núcleo central de la representación postulado por Abric (1994). Se trabajó con seis grupos focales producidos en la práctica de factores psicosociales asociados a la psicodinámica del trabajo entre los años 2016 y 2017. Los datos se trataron mediante análisis reflexivo buscando el núcleo de significación central, efecto de la objetivación nos permite ubicar a la representación social abstracta y como esquema de referencia. También se ubicaron los aspectos periféricos distinguiendo los mismos de la función normativa del núcleo por su carácter existencial y contextual para las personas participantes.

Las representaciones sociales de las organizaciones del trabajo:

La representación de la organización como sistema democrático y participativo

El imaginario democrático tiñe con intensidad las expectativas de nuestra época, como tal, el conocimiento de sentido común en torno a la democracia nos ha llevado a caracterizar determinadas prácticas sociales como de una naturaleza democrática cuando permiten o alientan la simetría de posiciones, la equivalencia de partes en conflicto, la reciprocidad de perspectivas y finalmente la oportunidad de expresar los intereses diversos de grupos infrarrepresentados. Imaginamos el espacio democrático como un lugar en donde todos participan pudiendo incluir sus intereses y perspectivas en el espacio público con alta chance de encontrar reconocimiento tanto de esa perspectiva como de esos intereses. El espacio público es efecto y causa de la representación social democrática, pero lo es tanto se articule con una concepción política que acerque la condición de ciudadanía y el ejercicio de la misma a una práctica política que no se limita a la estructura formal de los partidos. Las distintas organizaciones sociales se volvieron paulatinamente ámbitos en los que la práctica democrática lleva un componente fundamental para realizar las actividades productivas a partir de la articulación entre grupos, procesos productivos y satisfacción asociada. De esta forma, el espacio democrático se transforma en soporte de las prácticas de las esferas públicas y privadas y especialmente, de la vida organizacional en la que los trabajadores despliegan la

productividad exigida. El conocimiento de sentido común afirma entonces que la producción democrática, el liderazgo democrático y las prácticas de autonomía son los modelos aspiracionales de quienes ingresan a un espacio de trabajo. Esta aspiración social no está exenta de teorías científicas que los comportamientos cívicos y el control sobre la propia actividad son efectivamente el contexto de una mejor realización de las dinámicas y procesos de la organización. Así, el núcleo central de la organización democrática sustenta la participación como norma porque entiende que la organización es un efecto de la construcción social de quienes la integran. El alcance y el carácter de esa participación está matizado por los contenidos periféricos referidos al estatus jerárquico y de formación que dan lugar a una participación cualificada o la referencia a los derechos de los trabajadores que habilitan una potencia de participación equivalente para todos.

La representación social de las organizaciones como espacio de desarrollo y crecimiento

Las organizaciones laborales contemporáneas se encuentran incluidas dentro del imaginario de crecimiento y desarrollo, en las mismas efectivamente las personas encuentran sus metas y la viabilidad o el fracaso de las mismas, con todos sus estadios intermedios, que involucran la trayectoria laboral y en algunos casos el desarrollo de carrera. De donde a donde nos permite comprender como un trabajador inicia su actividad y hasta que lugar llegará con ella. Esta suerte de movilidad social interna concebida bajo un modelo de motivación individualista habilita los modos de aspirar a más como crecimiento legítimo y también como forma de distinguir a los empleados que se proyectan al futuro de aquellos que se mantienen sin iniciativa. Nos obstante, como la pirámide de Maslow (1991) indicaba, las organizaciones estrechan rigurosamente el marco del crecimiento de los individuos admitiendo que solamente unos pocos conseguirán la realización individual, sea que este se oriente al logro, a la influencia sobre otros, a ambas o a otra intención motivacional novedosa. Así la representación del crecimiento legitima la metodología competitiva entre pares y estimula el conflicto originado en esta competitividad a la que suelen denominar competencias sanas, bajo la natural afirmación de que distinguirá a los mejores y a los peores.

La representación social de la organización como fuente de justicia

Como en los casos anteriores, el hecho de que la representación social de la justicia se objetivice en el contexto societal más amplio, es el paso previo a que se produzca el anclaje representacional en los sistemas organizacionales. Que se evalúe como necesidad que las organizaciones procedan con justicia y esto resulte legitimador de su existencia para quienes las integran y para quienes son sus destinatarios es un proceso relativamente nuevo y mucho más nuevo como

desarrollo disciplinario de la psicología del trabajo que para comprender los procesos organizacionales y sus efectos en los trabajadores, desarrolló teorías e instrumentos destinados a cernir las actividades de distribución, los procedimientos y las interacciones como fuentes de justicia. Estos desarrollos científicos datan de menos de 30 años y responden a la dimensión motivacional de la representación social de la justicia contemporánea cuyo componente cognoscitivo nos remite al fundamento mismo del orden social, de un orden social de iguales, y en segundo lugar, a la posición de equivalencia entre clases heredera del imaginario marxista. La concepción de un orden social que asegure una distribución equivalente nos permite comprender uno de los aspectos de la representación social de la justicia que explica las luchas por la distribución y la redistribución que va desde la producción hasta el consumo. El segundo componente cognoscitivo de la representación social de la justicia contemporánea resulta ser la concepción de diferencia enlazada a la identidad proveniente de la heterogeneidad de culturas, así como de las minorías sociales. Esta información origina los reclamos y las reivindicaciones por el reconocimiento, funda la equidad en la diferencia y da cuenta de las políticas multiculturales que no se basan en la asimilación sino en la integración. En los desarrollos teóricos de la justicia organizacional esta dimensión se hará presente en los procedimientos, la interacción y los supuestos de la cultura organizacional.

Tal como Nancy Fraser (2008) advierte, la justicia actual requiere tanto de la redistribución como del reconocimiento, y esto es a nuestro entender porque ambas forman parte de la representación social de la justicia y por lo tanto de las aspiraciones de los individuos que integran las organizaciones.

Las organizaciones son fuente de reconocimiento, ya que en la contraprestación de su actividad los trabajadores reciben recompensas, beneficios y distintas formas de calificación de su rendimiento, lo que les permite que se distingan en función de lo que el sistema les proporciona. La manera en que se percibe esta distribución forma parte del concepto de justicia. Por una parte, estos sistemas de reconocimiento tienen componentes igualitarios manteniendo la condición de igualdad, por otra parte, pueden plantear diferencias a partir de las contribuciones específicas de grupos e individuos que realizan aportes distintos en cuyo caso el procedimiento es equitativo y no igualitario.

Teóricos como Leventhal (1980) caracterizan ciertas condiciones inter-objetivas que enmarcan la justicia expresada en los procedimientos organizacionales. Por un lado, hay criterios que los procedimientos deben tener en cuenta a partir de las bases sociales de las organizaciones y estos tienen que ver con los principios éticos de los grupos y la apertura a los puntos de vista que sostienen los trabajadores en relación a las prácticas. Por otra parte, la organización favorece la justicia de procedimientos cuando considera bajo el principio

de igualdad la aplicabilidad de normas y estándares similares en toda la organización, así como también, la provisión de comunicaciones fidedignas, desambiguadas y favorecedoras de información adecuada para los trabajadores.

Las representaciones sociales del trabajo como práctica de las propias habilidades y conocimientos

Coincidente con las aspiraciones de profesionalización que caracteriza a las clases medias, la representación social del trabajo como un espacio en el cual se produce la puesta a prueba del saber-poder y del saber-hacer se constituye en pensamiento de sentido común dominante de los trabajadores caracterizados como trabajadores cognitivos. Esta última denominación hace referencia al trabajador del post-fordismo de forma tal que sus capacidades exceden las condiciones de la organización por la forma en que se encuentran preparados para producir por encima de lo prescripto. Si bien, este tipo de trabajo post-fordista acarrea cuestiones tales como un grado altísimo de vulnerabilidad y flexibilidad para el trabajador, lo que es preponderante ya no es la fuerza de trabajo sino el capital cognitivo y esta condición transforma también la percepción del riesgo en la estrategia del talento. La misma consiste en advertir que es el talento el que produce en las organizaciones y las mismas son muchas veces espacios limitantes de este sistema de fuerzas. De esto se trata precisamente cuando hablamos de representación social del trabajar como práctica de habilidades y conocimientos. La dimensión motivacional de esta representación hace que los trabajos sean evaluados en función de la oportunidad de desplegar acciones autónomas y colectivas que construye experiencia mientras que la problemática de las organizaciones radica en cómo gestionar ese talento a través de lo que puede denominarse su administración volviéndose en ciertos casos estéril y frustrante el resultado para ambas partes.

La dimensión cognoscitiva de esta representación social involucra una íntima relación con la tecnología, y por consiguiente, con el hardware, el wetware (capital humano individual) y el software que generan trabajos de gran productividad como el neuromarketing y el trabajador-cyborg. El trabajo inmaterial aparece como una meta aspiracional y como una forma de flow que hace de la actividad en red una manera cautivante que desafía una y otra vez los límites de la propia capacidad. Es en dicho punto donde se producen sujetos laborales cualitativamente emergentes que algunos han llamado ciborgs por su grado de hibridación subjetivo-tecnológica, los brainworkers se suman a los chainworkers, se trata de un giro cognitivo donde se encuentra el nuevo capital humano, que por supuesto implica económicamente un bajo costo y una alta tecnología, pero además constituyen una nueva representación social sobre el trabajo, el trabajador y el valor de lo producido. En este contexto, el trabajo produce conocimiento. No obstante, se puede afirmar que

se trata de que el capital, en la era post-fordista, es un capital cognitivo e intelectual.

La representación social de la salud en el trabajo como espacio de integridad e integración

La asociación del trabajo con la salud suele ser menos evidente, no obstante, la manera en que un trabajo es evaluado invoca siempre aunque no en primer término al bienestar que produce y en su defecto a los padecimientos que provoca. La manera en la que se está en el trabajo, el clima, es un aspecto clave para definir a un trabajo como satisfactorio. El núcleo de la representación social de un trabajo que sostiene la salud se organiza en dos ejes semánticos, el de la integridad y el de la integración. La primera, la integridad, atañe a la idea de que la salud implica un estado de completud en cuanto al bienestar físico, psíquico y mental. La otra dimensión es la integración, que hace a la condición relacional presente en cada práctica de trabajo. El núcleo central de la integración contiene una doble orientación, por un lado, el apoyo social que se recibe del grupo con el cual se trabaja y una segunda referida al reconocimiento que se recibe de la organización.

Como contenido periférico, el aspecto de integridad se planteó en los discursos del focus como las formas de trabajo que articulan pensamiento y emoción sin permitir que estas se escindan o escondan por los requerimientos del puesto. Otra condición periférica relativa a la integridad fueron los espacios de trabajo que permiten la expresión del conflicto o la divergencia de opiniones. En cuanto a la integración, los contenidos periféricos fueron los atributos que refuerzan la confianza en el grupo y los espacios organizacionales que favorecen y fortalecen el aprendizaje, y por lo tanto, admiten el error como un elemento más que estimulan la actividad.

Discusión

Hemos caracterizado en el apartado anterior las representaciones sociales que aparecen en el análisis de discurso de los grupos focales, cuyo núcleo de discusión fue el trabajo, su significado y valores, la salud y las organizaciones como contexto. Siguiendo la orientación de Abric (1994) el proceso de análisis de contenido no es un traducción inmediata sino que requiere la diferenciación entre núcleo de la representación y aspectos periféricos. En el apartado caracterizamos la organización del núcleo y algunas de las funciones periféricas encontradas.

Daremos cuenta ahora de cómo se cumplen las funciones de las representaciones sociales en el caso mencionado:

1. La función de saber: como condición de comprensión y explicación de la realidad. Las representaciones sociales antes descritas ubican por un lado a las organizaciones como el contexto que marca la práctica de trabajo de las personas pero además como el lugar en el que se efectivizan

los fundamentos democráticos, participativos, las aspiraciones de crecimiento y desarrollo y los modos en que la justicia se hace práctica real. Los miembros de los focus en efecto no desconocen que los espacios de trabajo tienen finalidades específicas tales como la producción, el control, la administración de poderes, nos obstante lo cual las organizaciones laborales son pensadas desde el pensamiento ingenuo como espacios expresivos de los aspectos mencionados contra los cuales son comparadas y por lo tanto criticadas o defendidas.

2. La función de identidad de los grupos: tal como Doise (1986) afirma las representaciones sociales identificadas dan soporte a la identidad grupal permitiendo también comparaciones y diferencias. En el caso de las organizaciones democráticas y participativas el afianzamiento identitario tiene que ver con la distinción del grupo por estatus, -tales como niños, docentes, directivos, pacientes, médicos, enfermeras, profesionales y no-profesionales – se trata de una asimetría a partir de condiciones similares pero estas generalmente no va por fuera del estatus grupal de los participantes, enmarcando precisamente las dificultades de una participación democrática en un contexto restringido a las calificaciones de cada grupo para participar.

3. En el caso de la representación de la justicia de las organizaciones, la misma aparece asociada a la posibilidad de comparar las tareas que cada uno desempeña y su aporte a la organización, en este sentido la división social y técnica del trabajo aparece como una condición naturalizada por la que se entienden y explican las diferencias. La justicia procedimental e interaccional son percibidas como provenientes de los estatus de los individuos en interacción y de los grupos. El modelo de administración de una justicia legítima interaccional y procedimental solo se obtiene según los grupos cuando existe simetría en las posiciones. La representación de la justicia en las organizaciones implica la dimensión motivacional como parte del componente organizativo de la misma. Los motivos identifican a los distintos grupos y los diferencian y caracterizan. La superioridad de un grupo sobre otro y su merecimiento están basados en las motivaciones y en los valores con los que se autodefinen y no por sus contribuciones, performance o rendimiento.

4. La función orientadora: las representaciones sociales tienen el potencial para producir un conjunto de anticipaciones y expectativas estableciendo anticipadamente las acciones que se van a producir y sobre todo su interpretación. Así, la representación del trabajo como lugar de desarrollo de las habilidades y capacidades, parece ser el núcleo organizativo de la concepción representacional de los profesionales jóvenes, mientras que en otros casos esta representación habilita la interpretación de que se trata para otros grupos de modos de explotación y en otros casos se trata de exigencias desmedidas que tienden a cubrir los déficits de la

organización del trabajo. En cuanto a la función orientativa de las prácticas en la representación social del trabajo como lugar de integridad e integración, los participantes del focus señalaron con frecuencia las formas en que reorganizaban las exigencias laborales para mantener un impacto de baja repercusión psíquica y emocional. En cuanto a la integración social es el núcleo de la representación social de la salud para los jóvenes. En donde esta integración se ve amenazada, la interacción se restringe y la intimidad se protege produciendo aislamiento e interacción periférica.

5. La función justificadora: Abric y otros autores (1994) mencionan que la justificación es productora de argumentos a posteriori de la acción y básicamente resulta más frecuente en condiciones de conflicto. Cuando hablamos de la justicia en las organizaciones, los participantes del focus advierten que denunciar las prácticas o comportamientos injustos dentro de la organización traerán en la mayoría de los casos una profundización de la situación de origen, una situación efectiva con lo que justifican la conducta de no denunciar, ni exponer o ventilar los conflictos. La falta de oportunidades de crecimiento dentro de la organización justifica argumentativamente la calificación de la misma como de carácter rígido, estereotipado y alimenta el resentimiento hacia quienes gerencian a los trabajadores. Las justificaciones cierran el circuito que permite comprender las prácticas cuando éstas se apartan de la orientación normativa del núcleo, también aparecen como los argumentos que justifican el desvío o la excepción que las personas plantean frente a sus propios déficits entorno a lo que sostienen en términos de representación social. Surge así la distancia entre lo que se piensa y lo que se cree frente a como eso impacta en el comportamiento cotidiano real.

La función de orientación y la función justificadora revelan aquí el aspecto más problemático de la teoría de las representaciones, esto es, su valor heurístico para permitirnos comprender las prácticas, y en este caso en particular las prácticas del trabajo y los comportamientos en el entorno organizacional. Ya que los comportamientos en el mundo del trabajo no llegan a situarse de forma funcional a la representación que los origina sino que alimentan las pre-interpretaciones de significado y las justificaciones de las confrontaciones entre grupos. Así, en el análisis que hemos realizado, la función de saber y la identitaria aparecen brindando homogeneidad mientras que la función orientadora y justificadora aparecen alimentando los procesos repetitivos, estereotipados, y los fallidos, fundamentando antagonismos y conflictos que alientan y propician mucho más la diferenciación que la homogeneidad.

Los alcances de este trabajo están limitados a la labor sobre grupos focales en el lapso antes mencionado, no obstante un conjunto de hallazgos similares fueron obtenidos en una investigación anterior denominada “Un análisis de la justicia

organizacional en términos de agentes responsables del acoso laboral y competencia de las organizaciones para resolver satisfactoriamente las situaciones emergentes. La perspectiva de víctimas y testigos en torno a la cuestión” (Ferrari, Cebey y Córdoba, 2015).

El análisis de las representaciones sociales que hemos desarrollado en este trabajo requiere, por un lado, el tomar distancia de los procesos cognitivos que permiten la elaboración de dichas representaciones para acercarse a su dimensión social. Así, el aspecto señalado por Abric (1994) como contexto en el cual deben comprenderse las representaciones trabajadas en el presente estudio, permiten afirmar que en un primer caso el contexto discursivo, dentro de la actividad del grupo focal da un acceso a las representaciones sociales que no son solo discurso sino la sustancia misma del pensamiento colectivo en que se originan. Así el primer contexto de las representaciones sociales aparece por el discurso en el que uno o varios grupos deciden una forma de presentar este conocimiento ingenuo. El segundo contexto es precisamente la sociedad y los procesos que en ella habilitan estas y no otras formas de pensar y de hacer. Este segundo contexto es efectivamente el que posibilita y limita las formas halladas en el contexto discursivo.

Referencias Bibliográficas

Abric, J.C. (1994). *El artesano y la artesanía: análisis del contenido y la estructura de una representación social*. Boletín de Psicología.

Clot, Y. (1989). *La otra ilusión biográfica. Historia y Fuente Oral. Memoria y Biografía*. (2), pp. 35-39. [Consultado el 11 de junio de 2018]. Recuperado en: <https://www.jstor.org/stable/27753248>

Dejours, C. (1992). *Introducción a la psicopatología del trabajo*. En Dejours, C. Trabajo y Desgaste Mental. (pp. 150-155) Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Doise, W. (1986). *Representaciones sociales: definición de un concepto*. En W. Doise, A. Palmonari (Eds.), El estudio de las representaciones sociales (pp. 81-94). Neuchâtel: Delachaux

y Niestlé.

Durkheim, E. (2000). *Representaciones individuales y representaciones sociales. Determinación del hecho moral*. En Miño & Dávila (Eds.), Sociología y Filosofía (pp. 27-58, 59-86). Madrid: Miño y Dávila Editores.

Ferrari, L. (2010). *Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones*. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Psicología y trabajo, una relación posible (pp.149-170). Buenos Aires: Eudeba.

Ferrari, L.; Cebey, M.C., & Córdoba, E. (2015). *Un análisis de la justicia organizacional en términos de agentes responsables del acoso laboral y competencia de las organizaciones para resolver satisfactoriamente las situaciones emergentes*. La perspectiva de víctimas y testigos en torno a la cuestión. Buenos Aires: Biale Massé. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. ISBN 978-987-27567-7-2

Fraser, N. (2008). *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. Revista de Trabajo Nueva Época. Equidad en el Trabajo, Género- Juventud [en línea]. 4 (6), pp. 83- 102. [consultado el 13 de junio de 2018]. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf#page=83

Jodelet, D. (1986) *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*. En Moscovici, S. (dir.): Psicología Social. Vol.2, Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales. Barcelona: Paidós, pp. 469-493.

Leventhal, G. S. (1980). *¿Qué debería ser hecho con la teoría de la equidad? Nuevos enfoques para el estudio de la equidad en relaciones sociales*. En K. Gergen, M. Greenberg, y R. Willis (Eds.), Social intercambio: avances en teoría e investigación (pp. 27-55). Nueva York: Pleno Prensa.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: ediciones Díaz de Santos.

Moscovici, S. (1961) *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul, 1979.

DIVERSAS PRÁCTICAS EN CLÍNICA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO DESDE EL NORTE AL SUR DE BRASIL

Liliam Deisy Ghizoni, Karine Vanessa Perez, Priscila Moreira Santana y Rosângela Dutra de Moraes¹

¹ Liliam Deisy Ghizoni (UFT-Universidad Federal de Tocantins; Brasil); E-mail: ldghizoni@gmail.com; Karine Vanessa Perez (Universidad de Santa Cruz do Sul; Brasil); E-mail: karinevanessaperez@gmail.com; Priscila Moreira Santana (PUC- SP -Pontificia universidad de São Paulo; Brasil); E-mail: priscilamoreira_psi@hotmail.com; Rosângela Dutra de Moraes (UFAM - Universidad Federal do Amazonas; Brasil); E-mail: rosangela_dutra@terra.com.br;

Introducción

A pesar de las grandes fronteras de Brasil, un colectivo de investigadores viene resistiendo y dialogando sobre prácticas clínicas y transformaciones en el mundo del trabajo. Principalmente, viene pensando en formas de escuchar a los trabajadores que sufren frente a las diversas transformaciones que el país viene enfrentando, marcadas por la pérdida de derechos y la intensificación del sufrimiento en el trabajo.

Diversos espacios contribuyen con este colectivo, pero el principal y formalizado es el Grupo de Trabajo – GT Psicodinámica y Clínica del Trabajo de la Asociación Nacional de Investigación y Pos-Graduados en Psicología – ANPEPP (Grupo de trabalho -GT psicodinâmica e Clínica do trabalho da associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia – ANPEPP), que busca discutir los diferentes estudios e intervenciones, fundamentadas esencialmente en la psicodinámica del trabajo. La ANPEPP es una organización sin fines lucrativos y sin orientación partidaria que fue fundada en 1983, durante la XXXV reunión anual de la sociedad brasileña para el progreso de la ciencia. Su objetivo es reunir programas de pos-graduación vinculados a instituciones de educación superior para fomentar y estimular la formación de profesionales para la investigación y pos-graduación en psicología (ANPEPP, 2018).

Este grupo de trabajo existe formalmente desde 2012, pero desde el año 2016 viene participando de eventos en todo Bra-

sil y buscando diálogos entre los alumnos de graduación y, sobretudo de pos-graduaciones de las diferentes regiones del país. El mismo es interdisciplinar y cuenta con investigadores de diversas formaciones (administración, psicología, pedagogía, medicina, etc.) que actúan en diferentes programas de pos-graduación (comunicación, administración, psicología). Estos investigadores se encuentran de forma presencial anualmente, especialmente en dos eventos científicos: en el simposio de la ANPEPP y en el congreso de psicodinámica y clínica del trabajo. Se estimula, en estos espacios, la producción colectiva interinstitucional, que se materializa en libros, artículos, tribunales de maestrías y doctorados, conferencias, charlas y seminarios, entre otros.

A continuación, se presentará la distribución de este colectivo en Brasil, para así, llegar al grupo que llevó esta discusión de las prácticas clínica para el 4° simposio internacional trabajo, actividad y subjetividad, ocurrido en Córdoba en los días 17 y 18 de mayo de 2018.

Figura 1 – Mapa de Brasil con la localización de los investigadores en Clínica Psicodinámica del Trabajo.



Fuente: <https://www.estadosecapitaisdobrasil.com/imagens/mapas-brasil/mapa-politico-brasil.jpg>

Como puede observarse, el colectivo no abarca todos los estados brasileños, pero está presente en todas las regiones (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Suroeste, Sur) y está conformado por diecinueve investigadores doctores y seis alumnos de programas de pos-graduación. Entre estos, dos investigadores de Manaus (Amazonas), una investigadora de Palmas (Tocantins) y una investigadora de Porto Alegre (Rio Grande del Sur) se unieron para presentar y discutir con los colegas de América Latina las prácticas clínicas por ellas desarrolladas.

Es importante mencionar que el contexto brasileño, sobre todo los acontecimientos de los últimos dos años, viene recrudesciendo la situación caótica de los trabajadores de manera general. La destitución definitiva de Dilma Rouseff de la presidencia de la República en 2016, señalado como un golpe, y designado como “Crimen de responsabilidad fiscal”, fue un artificio usado por 16 de los 27 gobernadores actuales para el cierre de cuentas en los estados. Se remarca que con ellos nada sucedió. Se confirma, así, que hubo todo un compromiso de las fuerzas políticas para retirar el partido de los trabajadores del poder (disfrazados de protestas espontáneas) para que el actual presidente Michel Temer pudiera asumir la presidencia de la República y así avanzar en mudanzas profundas y neoliberales en todos los sectores gubernamentales del país.

Es un hecho que en 2017 se implementó una reforma laboral en Brasil, muy rápidamente, creando o revocando más de 100 artículos y párrafos de la consolidación de las leyes laborales (CLT), creada en 1943. Así, la ley número 13.467, del 13 de julio de 2017, implementada en noviembre de 2017, se constituye en la más profunda alteración de la regulación de las leyes laborales en los últimos 74 años.

Es importante decir que los efectos de estas transformaciones ya están siendo vividas por los trabajadores; tales efectos

tienden a ampliarse, con el pasar de los años, en formas de sufrimiento, enfermedades laborales y recrudescimiento de la precarización. De acuerdo con Carvalho (2018) la lógica que permea esta nueva Ley 13.467 (Brasil, 2017) es la disminución del marco de derecho del trabajo en Brasil, ya que la venta de la fuerza de trabajo, antes de ser una relación entre personas, pasa a ser una relación entre cosas. Es claro, que la ley solo reglamentó mucho de lo que ya venía sucediendo en la práctica en Brasil.

Esta flexibilización en las leyes laborales de Brasil ya fueron vividas por Europa y también por países vecinos, como Chile y México. Se destaca que estas reformas, por el mundo, tienen en su centro en el “deterioro de las condiciones de trabajo, un proceso que se manifiesta por medio de oportunidades cada vez más escasas de encontrar un empleo seguro, digno y bien remunerado” (Rigoletto & Páez, 2018, p.188).

Atendiendo a este contexto delicado y crítico que se vive en Brasil, presentamos este documento con el objetivo de discutir los diferentes modos de actuación de la clínica psicodinámica del trabajo en Brasil, teniendo como base este contexto perverso. De cualquier forma, todavía se resiste buscando realizar intervenciones gratuitas, fruto de asociaciones entre universidades, organismos públicos y sindicatos.

De este modo, se presentan tres experiencias en diferentes estados de Brasil que tuvieron como fundamento teórico la psicodinámica del trabajo (PdT). Inspirándose en el método denominado clínica del trabajo y la acción (Dejours, 2011), en lo que se refiere a la importancia del habla y de la escucha cualificada (preferencialmente en grupos), se desarrollaron adaptaciones para atender a las singularidades de las diferentes situaciones de trabajo del norte al sur de Brasil. Las experiencias clínicas fueron desarrolladas en los estados de Amazonas (Norte), Tocantins (Norte) y Rio Grande del Sur (Sur). De la fundamentación dejourina, se destaca la centralidad psíquica del trabajar, la relevancia de su dimensión subjetiva y su impacto sobre la salud del trabajador. Se resalta la importancia de la organización del trabajo, que incluye la división de tareas, ritmos, normas; y la división social del trabajo, incluyendo la jerarquía y su repercusión en la dinámica de las relaciones. Además del enfrentamiento inevitable entre la organización del trabajo y la subjetividad, que conduce al sufrimiento, el enfrentarse con lo real revela la distancia irreductible entre el trabajo prescripto y el efectivo, tornando la experiencia afectiva del sufrimiento integrante de los contextos de trabajo. Delante del sufrimiento, los trabajadores se movilizan para superarlo, a partir de la búsqueda de soluciones para los problemas, lo que se caracteriza como movilización subjetiva. Ésta incluye a la inteligencia práctica, que abarca no sólo aspectos cognitivos, sino también la inteligencia del cuerpo, la astucia, la experiencia, los arreglos. En este proceso, la cooperación en los acuerdos colectivos es importante para adaptar la organización del trabajo, mu-

chas veces de forma clandestina, con la finalidad de realizar un trabajo bien hecho, recibir reconocimiento e invertir el sufrimiento en placer. Contribuyen para la transformación del sufrimiento: el reconocimiento (de los pares, superiores y clientes), potencializado por el espacio de la palabra, la cooperación, fruto de la confianza. Sin embargo, cuando no es posible transformar el sufrimiento, los trabajadores recurren a estrategias de defensa para permanecer en el plano de la normalidad y seguir trabajando. Éstas sirven como atenuantes de la percepción de sufrimiento y, a pesar de proteger de la descompensación, no actúan a favor de cambios en la organización del trabajo.

Las prácticas clínicas proporcionan un espacio para el habla y la escucha, en grupo (o individual) favoreciendo la búsqueda de alternativas posibles para transformar la situación o lidiar con ella. Cuando no consiguen transformar el sufrimiento, discutir el sentido del trabajo se ha mostrado favorable a la salud.

Experiencias a partir de la psicodinámica del trabajo en sindicatos gauchos

Rio Grande del Sur es un estado brasileño localizado en la región sur de Brasil. Es limítrofe con Argentina y Uruguay. Posee una población estimada de 11.322.895 de personas (IBGE, 2017). El área del estado es de 281.730,23 km², lo que equivale a 3,3% de la superficie total de Brasil. La economía se basa, especialmente, en la agricultura, donde se cultiva soja, trigo, arroz y maíz, en el ganado y en la industria. Es el quinto estado más habitado de Brasil (IBGE, 2017).

Trayendo el enfoque al estado de Rio Grande del Sur, en relación a las prácticas de la PdT en el contexto sindical, serán abordadas tanto las vivencias en la modalidad de actuación profesional de la psicología, cuanto los sindicatos como espacios de formación en el campo de la salud del trabajador y clínica del trabajo. Las vivencias que serán relatadas se refieren a diferentes sindicatos, en algunos casos incorporan la función del profesional de psicología y en otras de pasantes/practicantes del área, siendo esta actividad supervisada.

Es importante resaltar que tanto la práctica profesional, realizada por la autora, cuanto la práctica, supervisada por la autora, está vinculadas a universidades. La asociación con universidades se da en el sentido de permitir discusiones sobre las posibles intervenciones con otros investigadores o estudiosos del campo. El laboratorio de psicodinámica del trabajo (LPdT), vinculado al programa de pos-graduación en psicología social e institucional de la universidad federal de Río Grande del Sur, coordinado por el profesor doctor Álvaro Merlo ofrece subsidios a las intervenciones localizadas en la región metropolitana de Porto Alegre-RS. El núcleo clínica del trabajo, vinculado al laboratorio de prácticas sociales del curso de psicología de la Universidad de Santa Cruz del Sur

permite la articulación teórico-social con las actividades desarrolladas en sindicatos de Santa Cruz del Sur-RS.

Esta práctica no es exclusiva del estado de Rio Grande del Sur, ya que otros estudiosos brasileños también se dedican a realizar esta modalidad de clínica (Duarte e Mendes, 2015; Duarte e Müller, 2014). Acciones relacionadas a la salud de los trabajadores en el ámbito sindical, aunque no es una práctica común en el campo de la psicología, viene siendo desarrollada en algunas ciudades del Brasil, como por ejemplo Brasilia (DF), Porto Alegre (RS), Curitiba (PR), São Paulo (SP) (Perez, 2014). Sin embargo, en este texto, se van a remarcar las especificidades locales.

Tradicionalmente los sindicatos en Brasil no cuentan con la figura del psicólogo en su cuerpo técnico. De todas maneras, a partir de las demandas que surgían todos los días en estas instituciones, se percibió la necesidad y la importancia de la contribución de este profesional, especialmente en lo que respecta a acciones relativas al cuidado de la salud del trabajador. Las actividades, originalmente realizadas por médicos del trabajo en sindicatos que ofrecen asistencia en el ámbito de la salud de los trabajadores, pasaron a demandar una visión para la salud mental de sus asociados. Esto sucedió cuando las quejas y los síntomas relativos a la dimensión psíquica de los trabajadores pasaron a superar aquellas relativas al cuerpo orgánico. De ese modo se observó que la especificidad del trabajo de la psicología y, particularmente, de la clínica del trabajo podrían contribuir en el sentido de ofrecer un cuidado integral para los sujetos incluidos en el proceso productivo y que desarrollan algún tipo de sufrimiento o enfermedad relativa al hacer laboral (Perez, 2014).

Así, la clínica del trabajo en los sindicatos gauchos surge de un modo más específico, actuando junto a situaciones relacionadas a trastornos mentales y ofreciendo escuchas individuales y colectivas con la intención de constituirse en un espacio de reflexión-acción para los trabajadores atendidos. Uno de los trabajos desarrollados en uno de los sindicatos se aproxima más a la propuesta de la clínica de las patologías, de acuerdo con Mendes y Araújo (2012). En esta dimensión de cuidado, las psicopatologías ya están presentes en la vida de los sujetos que buscan el sindicato y entonces, cabe a los profesionales ofrecer una atención adecuada a esa demanda, así como la articulación con la red de salud, convocando otras especialidades y profesionales cuando es necesario.

Las actividades profesionales vienen siendo desarrolladas en el sindicato desde 2012, siendo que, aún con una carga reducida, fueron acompañados más de treinta trabajadores, permaneciendo algunos en acompañamiento por más de cuatro años. Esas atenciones son desarrolladas mensualmente y de forma individual, ya que existe dificultad de conseguir reunir la categoría en horario comercial, cuando el sindicato está en funcionamiento y los trabajadores desarrollando sus activida-

des en las empresas. Actualmente se ha buscado expandir esas acciones, intentando focalizar en la categoría como un todo y no solamente en aquellos que acceden al sindicato buscando tratamiento por problemas de salud. Esas propuestas se refieren a la realización de charlas informativas, así como intentos de realizar grupos con los trabajadores en licencias de trabajo o jubilados.

Sin embargo, actualmente y más específicamente en las experiencias ligadas al campo formativo de futuros psicólogos, se ha focalizado en acciones orientadas para la promoción de salud y prevención de enfermedades, buscando fomentar entonces la clínica de la cooperación (Mendes y Araujo, 2012). Son intervenciones institucionales tales como acciones en grupos, charlas, talleres y participación activa junto al movimiento sindical, donde se posibilita percibir las reales demandas de las categorías involucradas. Además de eso, se han realizado escuchas individuales, de acuerdo a derivaciones realizadas por otros profesionales de la salud. Tales actividades se iniciaron en el mes de agosto de 2018 y están relacionadas a las prácticas obligatorias de la carrera de psicología. En el momento está siendo realizado una investigación de campo a partir de cuestionarios, por lo que fueron distribuidos 450 cuestionadores que tiene como finalidad hacer un levantamiento sobre las relaciones entre el placer y el sufrimiento en el trabajo y así servir como orientador de acciones relativas a lo que la categoría más necesita en lo que respecta a la salud del trabajador. Es importante remarcar que las prácticas en clínica del trabajo en sindicato, como fue comentado anteriormente, no se encuentran entre las tradicionales acciones de los psicólogos brasileños ni de otros lugares del mundo. Se considera, también, que esta es una acción entre diversas que pueden ser realizadas en las más diferentes instituciones públicas y privadas con el objetivo de tratar el sufrimiento de los trabajadores. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que desde 2012 tiene vigencia la Política Nacional de Salud del Trabajador y Trabajadora (PNSTT) que orienta la atención en el campo de la salud del trabajador de modo integral en todos los niveles en el Sistema Único de Salud (SUS), o que también abarca la dimensión socio-psíquica del sujeto que sufre en función de su trabajo, pero que de hecho, no se realiza en función de innumerables problemas vividos en los servicios de salud pública (Perez, 2017). La misma política pública identifica el trabajo como un factor agravante o desencadenante del proceso de salud y enfermedad (Brasil, 2012) y por eso debe ser el foco de atención del SUS.

Así siendo, aun desarrollando acciones en espacios sindicales, se piensa que es importante el fortalecimiento del SUS y de la política mencionada para que ésta se efectivice, posibilitando así que los trabajadores puedan encontrar apoyo en relación a su sufrimiento vivenciado en el trabajo tanto en la atención primaria, cuanto en la secundaria.

Mientras la situación es de esa forma en Brasil, la posibili-

dad de la clínica del trabajo en sindicatos acaba siendo una alternativa interesante en el sentido de fortalecer los colectivos de trabajadores en la búsqueda por la salud en los espacios de trabajo. En el actual contexto creciente de enfermedad relacionada al mundo del trabajo, se torna esencial abrir espacios en que se pueda, en primer lugar, pensar sobre el trabajo, para que posteriormente su sufrimiento pueda ser resignificado. Este movimiento se da a partir de la construcción colectiva de nuevas posibilidades de ser y estar en el contexto laboral. Así, se observa la diversidad de posibilidades de inserción de la psicología en el espacio sindical, atendiendo las diferentes demandas de cada categoría e institución.

La escucha clínica como promotora de acción en Tocantins

El estado de Tocantins fue creado por la constitución federal en 1988, después de muchos años de lucha por la separación del estado de Goiás. Se trata de un estado con baja densidad demográfica, concentrando la mayor parte de la población en la capital. Tocantins posee alrededor de 1 millón y medio de habitantes, que representa 0,75% de la población de Brasil y 8,64% de la población de la región norte (IBGE, 2017).

Por ser un estado relativamente nuevo, la universidad pública (100% gratuita) es parte del sistema federal brasileño, se llama Universidad Federal de Tocantins (UFT). Fue creada por la Ley 10.032, del 23 de octubre del año 2000. Las actividades se iniciaron el 15 de mayo de 2003, con la pose de los primeros profesores efectivos.

Las prácticas clínicas que aquí serán discutidas están vinculadas a esta Universidad, a través del grupo de investigación "Trabajo y Emancipación: colectivo de investigación y extensión", vinculado al CNPq y a la UFT.

La primera práctica clínica en Tocantins a partir de la PdT fue realizada en 2012, con catadores de material reciclable, en el doctorado de Ghizone la supervisión y dirección de la profesora Doctora Ana Magnólia Mendes. En este estudio fueron analizados los dispositivos de la práctica clínica en psicodinámica del trabajo, fueron realizadas en 12 sesiones, en las cuales participaron 16 catadores de los 32 vinculados a una asociación. Se observó que a través de la escucha clínica del sufrimiento, hubo una transición en la gestión: de individual y centralizada de un gestor, a colectiva con actividades definidas por un grupo gestor. En esta práctica clínica la movilización subjetiva sucedió durante la clínica y continuo transcurriendo en el colectivo de catadores, inclusive después del cierre de las sesiones. Así se destaca la importancia de la clínica como potencial político de organización colectiva (Ghizoni & Mendes, 2014; Ghizoni *et al.*, 2014; Ghizoni *et al.*, 2017).

A partir de esta experiencia, la demanda por la escucha clínica ha sido provocada por el grupo de investigación, que

hizo acuerdos con equipos de salud del sector público: policía militar y cuerpo de bomberos ligados a la esfera estatal y el subsistema integrado de atención a la salud del servidor – SIASS de la administración pública federal. Se traza, así, un camino de demanda construida por la universidad para el campo de trabajo de equipos multidisciplinares que sienten la necesidad, en la punta de los servicios, de escuchas sobre el sufrimiento vivenciado por los trabajadores.

El aporte teórico utilizado en el grupo de investigación es el de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2011) y el metodológico de Mendes y Araujo (2012) y Mendes (2014). El método utilizado es estructurado a partir de tres ejes: 1- Los dispositivos para la escucha clínica: análisis de la demanda, transferencia e interpretación. 2- Formación del clínico: cualificación teórica, práctica de escucha y proceso de análisis personal. 3- Supervisión clínica: encuentros semanales sistematizados, después de las sesiones, donde se discute la sesión a partir del diario de campo, Transcripción de la sesión y cuadro síntesis que es compuesto por los ítems: participantes; memorial; temas; afecto; trabajo vivo y destinos del sufrimiento; observación; supervisión. A partir de esta supervisión es que el clínico-investigador construye el memorial, que es leído y discutido con el grupo en la sección subsiguiente. Se destaca que en este método la postura es de clínico-investigador. Las condiciones para la clínica descritas por Mendes y Araujo (2012) ya sufrieron alteraciones en Mendes (2014), son ellas:

1. Definir la operacionalización de la clínica (local, participantes-grupal o individual- motivo de la búsqueda por la escucha clínica y presentación de la propuesta). En Tocantins, a través de asociaciones institucionales se hacen charlas de sensibilización o reuniones explicando el método e el aporte teórico.

2. Escucha clínica en sí: los encuentros deben ser semanales para el establecimiento del vínculo y la transferencia. La palabra es el instrumento conductor de este proceso. La cantidad de encuentros (individuales o en grupo) depende del esclarecimiento de la demanda y de la movilización subjetiva de los participantes para lidiar con los destinos del sufrimiento en el trabajo.

3. Reunión para discusión de la escucha clínica: aproximadamente 30 días después de concluida la escucha, se presenta un informe a los participantes, conteniendo todos los elementos de análisis del proceso como un todo.

4. Evaluación de la escucha clínica: encuentro con los participantes entre seis y nueve meses después de concluida la escucha, para discutir las movilizaciones ocurridas, el compromiso de los sujetos en el proceso de cambio, análisis de voz de los participantes en la elaboración de las prescripciones y manutención del espacio de habla después de la salida del clínico-investigador.

En este estudio se eligió abordar dos prácticas clínicas: a) individual y b) colectiva.

a) Recibimos la demanda de un policía militar en proceso de jubilación por invalidez (reforma) por uso de alcohol, después de 25 años de prestación de servicios. Fueron realizadas siete sesiones de escucha clínica individual, entre mayo y agosto de 2017. Después de cada sesión se escribía en el diario de campo, transcripción de la sesión, supervisión y estructuración del memorial. En el inicio el policía militar estaba ya hacia quince meses alejado de sus funciones de trabajo. Se observa con la narrativa, que el trabajo de policía y la reforma surge como la mejor alternativa, ya que le garantiza el salario proporcional al tiempo de servicio prestado (aproximadamente 2 mil dólares). Se constató que, a partir del análisis de la psicodinámica del trabajo, la existencia de sufrimiento por la falta de reconocimiento del padre (en el ámbito personal) y también dentro de la policía militar (en el ámbito profesional). Se discute que en la dinámica por él vivenciada, la falta aparece como elemento central y como un síntoma que está presente desde su vida anterior a la trayectoria militar. De este modo, fue observado que la búsqueda incesante por el reconocimiento desencadenó un estado de desamparo que lo llevó a la frustración y, posteriormente, a un sentimiento de angustia y fobia, llevándolo a la vivencia de sufrimiento. Los posibles destinos del sufrimiento delineados están dirigidos, principalmente, a las acciones de índole social y al trabajo con la tierra (Cunha & Ghizoni, 2018).

b) Atendiendo una demanda del SIASS que contenía acoso laboral en un órgano federal, se presentó una propuesta al gerente sobre el proceso de escucha clínica, el cual aceptó y así se pautó una reunión general con todos los servidores de ese órgano. En esta reunión, la clínica-investigadora y la supervisora/directora expusieron detalladamente el método (como funcionaría la escucha clínica) y la teoría que sustentaba ese método. En este estudio en especial, el órgano federal pidió no ser identificado. Todos firmaron el acuerdo de consentimiento libre y esclarecido, como un recaudo ético, donde estaban explicitados los riesgos a los cuales se sometían al participar del estudio.

Fueron 12 sesiones, desde septiembre hasta diciembre del año 2017, todas seguidas de la producción de diarios de campo, transcripciones de las sesiones, cuadros síntesis, supervisión y memoriales. Luego de finalizada las sesiones, fue realizada una reunión para devolver los datos e interpretaciones (enero de 2018), con el análisis de la clínica-investigadora. En esta práctica clínica quedó claro que el grupo había sufrido mucho, pero también que se movilizó para buscar caminos de salud a partir de la acción. Se observó un movimiento en el grupo para mudar la organización del trabajo, principalmente de los elementos que los afectaba. Continúan dispuestos a discutir y avanzar como un colectivo. Confirmando, así, que hubo movilización subjetiva entre estos trabajadores

(Monteiro, 2017).

De esta forma la clínica-investigadora viene puntuando que los resultados de esta práctica clínica evoca para el siguiente movimiento en el grupo, a lo largo de las sesiones: iniciaron repitiendo la queja del acoso laboral y del sufrimiento vivido, por medio de las interpretaciones y de los memoriales oriundos de las supervisiones; a partir de eso, el grupo pasó de la discusión, para la elaboración y reelaboración hasta desencadenar la deliberación a partir de la séptima sesión. En ese momento, fue cuando se organizaron para discutir demandas de cambios estructurales en la organización del trabajo dentro del órgano. El gerente recibió las demandas y así se observó autonomía y fortalecimiento en el compromiso colectivo con la movilización subjetiva en el órgano público federal.

Se concluye, a partir de estas dos prácticas clínicas, en Tocantins, que la escucha individual colabora con la elaboración del sujeto, pero no consigue avanzar para la organización del trabajo. La escucha clínica del sufrimiento de forma colectiva, tiende a provocar cambios junto con la gestión, en la estructura organizacional. Acreditamos que podemos, didácticamente, afirmar que la práctica clínica individual se aproxima a una clínica del trabajador y la práctica clínica colectiva se aproxima a una clínica del trabajo.

Experiencias en clínica del trabajo y la acción en Amazonas

El estado de Amazonas se localiza al norte del Brasil, siendo el mayor estado brasileño en extensión territorial, conteniendo la mayor área de floresta tropical húmeda. Comparándolo con los demás estados brasileños, posee una baja densidad demográfica, con poco más de 4 millones de habitantes, lo que representa 1,96 % de la población de Brasil y 22,66% de la población de la región norte (IBGE, 2017).

Las investigaciones en psicodinámica del trabajo realizadas en el Amazonas, en su mayoría, fueron desarrolladas por investigadores vinculados al laboratorio de psicodinámica del trabajo (LAPSIC), de la Universidad Federal del Amazonas, que fue formalizado en 2010 y cuenta con 35 investigaciones concluidas. Catorce de las investigaciones de este laboratorio usaron como referencia la metodología dejourina (Dejours, 2011), realizando adaptaciones, especialmente en los aspectos relacionados al origen de la demanda y de la participación de psicólogos de la propia organización en equipos de estudios.

Las investigaciones alcanzaron diversos colectivos de trabajadores, como: profesores (primaria y educación superior), técnicos administrativos de instituciones de educación superior, servidores del sector judicial (oficiales de justicia, servidores de la área criminal y del juzgado especial), profesionales de la salud, trabajadores de la industria afectados por LER/DORTs, trabajadores de una empresa de logística y cuidado-

res de menores en albergues.

El objetivo de este estudio es, entonces, presentar brevemente los datos de las prácticas clínicas del trabajo en el Amazonas, reflexionando sobre sus particularidades. La metodología usada tuvo como referencia el método de la psicodinámica del trabajo, la clínica del trabajo y la acción (Dejours, 2011). Las sesiones fueron realizadas colectivamente, variando entre 6 y 20 sesiones, con duración de una a dos horas, en el local de trabajo o locales asociados, como por ejemplo el centro de referencia en salud del trabajador. Predominaron las sesiones semanales, habiendo casos de sesiones quincenales y mensuales, de acuerdo con la dinámica del colectivo en cuestión. La base de estas investigaciones fue la escucha clínica de las situaciones de trabajo, lo que permite al colectivo el espacio para que la palabra circule, lo que es poco frecuente en las situaciones de trabajo en el Amazonas. Hablar sobre el sufrimiento es mal visto, siendo negado en muchos espacios de trabajo.

Las investigaciones se desarrollaron siguiendo las tres etapas características de la PdT: la pre-investigación, la investigación propiamente dicha y la validación/refutación, con el uso del memorial al inicio de cada sesión. La pre-investigación generalmente incluye entrevistas individuales y reuniones con el grupo, donde son firmados los acuerdos relativos al secreto, los compromisos éticos; el proceso más importante de esta etapa es el análisis de la demanda. A partir de la misma, son formados los colectivos de trabajadores. Según Dejours (2011), la demanda debe partir de los trabajadores, pero en algunos casos la queja fue señalada por los jefes y sindicatos. En algunos estudios, el investigador ofreció la posibilidad de la escucha clínica, y la propuesta aceptada por los grupos, que se mostraron entusiasmados y comprometidos. Considerándose, en estos casos, que la demanda fue co-construida. Otra particularidad se relaciona con los investigadores, que en ciertas prácticas, eran parte de la organización del trabajo, diferentemente de lo que propone el creador de la PdT. En determinadas organizaciones de trabajo del Amazonas, no hay espacio para investigadores externos, sin que haya uno de la organización, que tenga la confianza y haga negociaciones con la gerencia. Esta condición trae límites, pero también potencias. Se abren espacios para la escucha cualificada y el habla del sufrimiento, que no serían posibles de otra forma.

Los resultados encontrados indican que es común a todos los colectivos la ampliación de la conciencia del sufrimiento, a partir de hablar sobre ese sufrimiento, que es negado institucionalmente en gran parte de las organizaciones. Generalmente, éstas tienen la estrategia defensiva de hablar de sucesos y superación permanentemente. El principal factor que agrava la situación de sufrimiento, en todas las investigaciones, se relaciona a la sobrecarga, asociada a presiones y dificultades en la dinámica de las relaciones con los colegas y los jefes.

En el proceso clínico, en que cada colectivo construye su trayectoria singular, lo que apareció en común fue la dificultad de pasar del hablar a la acción, en el sentido de movilizarse colectivamente para transformar la organización del trabajo en los aspectos que ella es deletérea. Todos los colectivos traen quejas en abundancia, pero poco consiguen movilizarse para transformar los elementos que agravan ese cuadro. Frecuentemente la queja es dirigida a los investigadores, sugiriendo una expectativa de que estos sean los protagonistas en la búsqueda de resoluciones para los problemas. Se comprende que esto es esperado en casos en los que un investigador del equipo trabaja en la empresa, como psicólogo o dentro del equipo de gestión. Sin embargo, en las otras investigaciones en que todos los miembros del equipo son externos, esto también sucede, lo que puede significar que en una cultura autoritaria los trabajadores no se perciben como protagonistas. Esperan que otro venga a solucionar sus problemas.

Al final del proceso de investigación, se presenta un informe a la gestión, validado por los trabajadores. Cuando es posible, se hace un acompañamiento con el colectivo, mediante reuniones mensuales, durante tres meses, para ayudar en la búsqueda de autonomía.

Concluyendo, se destaca que el reconocimiento, importante recurso para la transformación del sufrimiento, esta poco presente en la mayoría de los colectivos; su ausencia está asociada al sufrimiento, en diversos estudios. La cooperación se destaca como un dispositivo fundamental para modular la sobrecarga, siendo el principal recurso identificado en diversos colectivos para reducir el sufrimiento. Considerando que fue poco señalado en términos de subversión del sufrimiento en placer.

Como ejemplo, presentaremos el abordaje colectivo realizado con conductores que recibieron atención en el centro de referencia de salud del trabajador (CEREST) del Amazonas (AM).

La clínica del trabajo con conductores en Manaus

La historia de esta práctica clínica se inició con un grupo de trabajadores que recibían atención en el antiguo hospital psiquiátrico Eduardo Ribeiro. Con la reforma psiquiátrica, estos trabajadores se quedaron sin espacios de atención y fueron recibidos en el CEREST-AM, donde se convirtieron en un grupo autónomo y organizado, lo que fortaleció y legitimó el espacio de la palabra, ya que en ese grupo los trabajadores compartían sus dolores, uniéndose cada vez más a otros trabajadores también enfermos que iban siendo recibidos por este colectivo.

Inicialmente, el análisis de la demanda partió de los propios conductores que al percibirse “descompensados” derivaron los colegas para el sector de psicología del propio local y este sector inmediatamente analizó la situación para comenzar a

atender. El objetivo inicial era realizar una clínica *stricto-sensu*¹ dejourina.

La demanda había sido analizada y a partir de ese análisis, el grupo se había constituido, pero lo real reveló que existía la necesidad de una escucha clínica y así, la clínica del trabajo con conductores se inició en agosto del año de 2016 y finalizó en junio de 2017.

Las características de este colectivo son bastantes particulares, pues está conformado por trabajadores alejados de sus funciones laborales y en proceso de enfermedad por el trabajo mismo. En el colectivo, se observó que el principal factor de cohesión grupal era el sufrimiento ocasionado por el trabajo, lo que dependía de cada cargo, función y hasta de las actividades laborales. Este sufrimiento los unió en su expresión, en sus palabras, que dejaron de ser vacías para atribuirles un sentido real, revelando sus singularidades.

Las particularidades incidieron en el tiempo de duración de la clínica, que excedió las 12 sesiones, totalizando 26, en el periodo de agosto y noviembre de 2016 y reiniciándose otro grupo con algunos participantes del semestre anterior. Surgieron combinaciones entre los de ese semestre y los nuevos participantes, entre los meses de febrero a junio de 2017. En función de esas peculiaridades y, a partir de la observación de ese proceso del grupo, uno de los factores que determinó la prolongación de las sesiones se dio en virtud de la escucha por el sufrimiento, expresado en el deseo de muerte, seguido de alucinaciones auditivas, como un proceso de estado depresivo en el cual la mayoría se encontraba. Es importante remarcar que todos estaban recibiendo atención psiquiátrica por el SUS (Sistema Único de Salud) y tomaban medicamentos. En el semestre inicial, las sesiones eran semanales y luego del receso de navidad y retorno en febrero, las sesiones comenzaron a ser quincenales, lo que permitió poco a poco la disolución del grupo.

Siguiendo los ejes del análisis clínico del trabajo descripto por Mendes y Araujo (2012), el primero es la organización del trabajo. En ella, los conductores trabajaban en turnos de ocho horas diarias, pudiendo llegar a doce con las horas extras. El tiempo de exposición a la actividad era de 12 años o más en la misma función, algunos en la misma empresa, otros intercambiando entre varias empresas, pero siempre en la misma función y segmento: el transporte urbano.

La sobrecarga viene de diversos factores, uno de ellos es proveniente del espacio de trabajo, debido a que el motor es al lado del conductor y el ambiente se calienta mucho, además de estar con ruidos constantes. Ese ruido fue descripto como “zuada”. Los pasajeros son otro indicio de sobrecarga, 1 Clínica *stricto-sensu* dejourina es la metodología de la psicodinámica del trabajo desarrollada por Dejours en la década de los 80², en la cual la investigación clínica es realizada a través del análisis de la demanda que tiende a ser voluntaria e invita a los trabajadores a que participen de la clínica propiamente dicha. En esa clínica, se abre un espacio de habla-escucha, su tiempo de duración media es de 12 sesiones, de una hora cada una.

considerando los diversos reclamos que irritaban conforme el tiempo pasaba. Sin embargo, la más dolorosa se relaciona con el propio sector de trabajo, con los pares que debido a las presiones de la organización del trabajo, exacerbaban los controles con la idea de solucionar los problemas y alcanzar las metas. Independientemente del tiempo necesario entre el recorrido de la línea de ómnibus, lo real es revelado en la interrupción por el tránsito, después los controles de horarios, impedían que el trabajador siquiera pudiera ir al baño o tomar agua.

El control de los fiscales de línea era intenso, al punto de no conseguir preocuparse por la propia salud. Otra cuestión que se presentó fue la negación de la enfermedad por parte de los pares, ya que invalidaban constantemente el estado de los colegas con bromas y burlas, incrementando la violencia psicológica.

El segundo eje del análisis clínico del trabajo es la movilización subjetiva, representada por la fuerza del colectivo que fortalece, ya que el sentido está en hablar sobre el dolor y los síntomas, y que eso sea reconocido. Una particularidad representada en este *no trabajo*, es que aún delante del sufrimiento y la necesidad de comprensión de su enfermedad, el sentido está en la palabra atribuida a este real, que revela sus dolores permitiendo que se reconozcan y amparen entre los colegas. Muchos ex compañeros de trabajo, en sus encuentros, son colocados a la par de la situación y sobre la importancia del cuidado. En la clínica, el habla de uno, ampara y alienta al otro a fortalecerse y reconocer lo real, como algo todavía a enfrentar dentro de esta nueva jornada para así, construir una adaptación a su nueva realidad.

El tercer eje del análisis de la clínica del trabajo es compuesto por el sufrimiento, las defensas y patologías, representadas por la sobrecarga de un ambiente altamente estresor, sumado por largas jornadas de trabajo como por su tiempo de servicio en él. Por tratarse de un transporte urbano, están más expuestos a los asaltos y ese es el espacio de trabajo de ellos. Existe una relación causal, que es distorsionada por las organizaciones y que banalizan tanto los costos emocionales, como los financieros.

La pérdida de sus papeles sociales es otro hilo conductor del sufrimiento - pasa de ser proveedor a enfermo- en la elaboración de su nueva condición, que lo limita al abandono de su profesión, siendo que ésta le traía intenso placer en el trabajo.

Para la comprensión y aceptación su nueva condición por parte del trabajador, la familia y sus cuidadores desempeñan un papel fundamental, principalmente cuando éste necesita recordar, en virtud de las pericias judiciales o del INSS. El sufrimiento es de tal tamaño que el trauma desencadenado indica señales de enfermedades psicosomáticas y desequilibrio emocional.

Es importante observar la relevancia de este estudio y de

su complejidad relacionado a la salud de estos trabajadores, que al ser excluidos por el sistema, tienen ahora que aprender a convivir con su nueva condición de enfermos, lidiar con la pérdida de su identidad, junto con su historicidad como sujeto social, el trabajador pierde su lugar, el placer en el trabajo y necesita reaprender y comprobar en todo momento su condición de enfermo.

Consideraciones finales

La práctica de la clínica psicodinámica del trabajo es posible en diferentes regiones del Brasil, que tienen diferencias y similitudes. Esto demanda adaptaciones metodológicas para poder atender las diferentes singularidades. Del norte al sur del país, la escucha del sufrimiento en el trabajo ha sido beneficiosa en el cuidado a la salud de los trabajadores, especialmente en un momento crítico de cambios en la legislación laboral, que traen pérdidas en materia de derechos, aumento de la inseguridad, agravamiento de sobrecargas de trabajo y tensiones.

En este contexto, pocos colectivos consiguen un nivel de movilización y fortalecimiento que posibilite cambios en la organización del trabajo en aquello que ella agrava el sufrimiento. Espacios de palabra, conocimientos de la dimensión subjetiva del trabajo, del otro y de la cooperación han ayudado a lidiar con el sufrimiento y buscar un sentido que sustente la salud en el trabajo, cuando no es posible subvertir el sufrimiento en placer.

Las prácticas que envuelven la escucha clínica tienen delineamientos metodológicos diferentes, pero comparten el aporte teórico de la psicodinámica del trabajo, valorando el habla y la escucha cualificada, promoviendo un espacio de reflexión, en busca de acción emancipadora. El hablar sobre el sufrimiento ya se constituye un acto de resistencia en una coyuntura política y económica que está exacerbando el sometimiento y los procesos de enfermedad en el trabajo.

Para el equipo de investigadores, la práctica clínica del trabajo es una vivencia transformadora, especialmente para aquellos que la experimentan durante la formación, durante la graduación. Así, se concluye que en Brasil, los clínicos del trabajo que actúan con la PdT se ha adecuando a las diferentes demandas, sean de los órganos que tienen convenios con la universidad o promovidos por la propia universidad en busca de espacios de intervención. Las contribuciones prácticas y metodológicas han contribuido a una ampliación de los estudios que favorecen significativamente en la construcción de un "repensar" la salud del trabajador.

Cabe, así, reflexionar sobre el impacto real de la propuesta clínica desde la perspectiva brasileña, ya que en los innumerables casos citados, el foco acaba siendo el trabajador e indirectamente el trabajo. No hay como medir el impacto que la transformación de los trabajadores, a partir de esa vivencia

clínica, pueda producir, ya que nosotros proponemos desarrollar micro políticas que pueden, a largo plazo, repercutir en el modo como la organización del trabajo se configura.

De cualquier modo es esencial reflexionar sobre qué tipo de clínica desarrollamos y sobre sus límites y posibilidades, de acuerdo con la realidad histórica y actual del país. Vivimos en tiempos sombríos en los cuales el futuro de los trabajadores es incierto. Nuevas reformas se presentan en el futuro, como por ejemplo la reforma previsional que hará que las personas tengan que trabajar muchos más años de los que actualmente trabajan para poder jubilarse. Este escenario, genera miedo y estancamiento de los colectivos de trabajo, que por el contrario, comienzan a usar estrategias defensivas para (sobre) vivir delante de tantas pérdidas sociales.

Siendo así, señalamos todavía aún más la importancia del fortalecimiento de la clínica psicodinámica del trabajo en todos los espacios que fueran posibles. Discutir y repensar la lógica del sistema productivo y económico actual, para que los trabajadores, con el apoyo de los clínicos del trabajo, tomen conciencia y rescaten el poder de actuar a partir de la movilización colectiva. Así, podrán enfrentar las adversidades vividas cotidianamente.

Referencias bibliográficas

ANPEPP (2018). *Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia*. Apresentação. Disponível em <<http://www.anpepp.org.br/>> acesso em 08 jun. 2018

Brasil (2012). Ministério da Saúde. *Portaria Nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em http://bvmsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em 10 de jul. 2018.

Brasil (2017). Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Carvalho, Sandro Sacchet de. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Mercado de trabalho*, v. 63, n. out. 2017, p. 81-94.

Cunha, A. M. S.; Ghizoni, L. D. (2018). Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado. *Comunicação & Inovação, São Caetano do Sul – SP*, v. 19, n. 39 jan-abril 2018. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_comunicacao_inovacao/article/view/5132> Acesso em 26 Mai. 2018

Dejours, C. (2011). *Addendum da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. In S. Lancman & L. Sznclwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Tra-*

balho. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznclwar trads., pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15. 512p.

Duarte, F. S.; Mendes, A. M. B. (2015). P. *Psico-USF* 20(2), 323-332. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200212>

Duarte, F. S; Müller, T. C. (2014). *Clínica das Patologias com professores da rede pública do Distrito Federal*. In: Mendes; Ana Magnólia; Bottega, Carla; Muller, Thiele da Costa. (Org.). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de Professores*. 1ed. Curitiba: Juruá, 2014, 151-166.

Ghizoni, L. D.; Mendes, A. M. (2014). *Mobilização de um coletivo de catadores: pratica em clínica psicodinâmica da cooperação*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.17, n. 2, p. 206-223.

Ghizoni, L. D. G., Medeiros, S. N., Carvalho, G. M., Moraes, R. D., Santana, P. M., Magnus, C. N., Merlo, A.R.C. & Mendes, A. M. (2014). *Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho*. *DESAFIOS: Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*. V. 1, n. 1, p. 74-92, jul/dez. 2014.

Ghizoni L. D. et al. (2017). *Clinical psychodynamic of work with collectors of recyclable materials in Tocantins, Brazil*. *European Journal of Business and Social Sciences*, Zúrique, Suíça, v. 6, n. 07, October 2017. Disponível em: <http://www.ejbs.com/recent.aspx/>. Acesso em: 26 Mai. 2018

IBGE (2017). *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*.

Mendes, A. M.; Araujo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá. 154 p.

Mendes, A. M. (2014). *Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho*. In: A. M. Mendes; R. D. Moraes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas* (pp. 65-80). Curitiba: Juruá. 260 p.

Monteiro, T. M. (2017). *O processo de fala-escuta com servidores de uma instituição pública federal em Palmas-TO*. 2017. 79 f. Projeto de Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade) - Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, Brasil.

Perez, K. V. (2014). *Clínica do Trabalho no contexto sindical: uma proposta de cuidado em saúde mental*. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega, & K. V. Perez (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 175-188). Porto Alegre: Evangraf

Perez, K. V. (2017). "Entre o Real e o Ideal, existe o possível": *A Proposta da Clínica do Trabalho Institucional como Dispositivo de Atenção à Saúde Mental dos Profissionais e Usuários do Sistema Único de Saúde (SUS)*. Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia,

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre-RS, 2017, 310f.

Rigoletto, T.; Páez C. S. (2018). *As experiências internacio-*

nais de flexibilização das leis trabalhistas. In: J. D. Krein, D. M. Gimenez, A. L. dos Santos (ORGs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 183-208). Campinas, SP: Curt Nimuendajú.

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, SALUD MENTAL Y DERECHOS HUMANOS: NUEVOS DESAFÍOS PARA LA DISCIPLINA

Patricio Godoy Ponce¹

¹ Patricio Godoy Ponce. (UNSL; Argentina) Email: ppgodoy@unsl.edu.ar

Introducción

Tradicionalmente, la psicología del trabajo se ha ocupado de diversas áreas o dimensiones de intervención, relacionadas principalmente con la selección de personal, evaluación del desempeño y desarrollo de carrera, capacitación, desarrollo y cambio organizacional, interacción hombre-máquina, diseño de ambientes de trabajo, salud y seguridad, relaciones con los empleados y motivación, entre otras (Arnold y Randall, 2012).

Sin embargo, el contexto actual a nivel sociopolítico, económico y cultural, nos interpela a repensar nuestras prácticas docentes, de investigación e intervención. En este sentido, es necesario señalar que las relaciones de trabajo que se sustentaron durante el siglo XX, configuraron una identidad social del ser que trabaja. Dicha identidad es la que hoy aparece desestructurada debido a las transformaciones en el “mundo laboral”, es decir, que a partir de estas mutaciones se ha transformado el sentido del trabajo, la noción de ciudadanía y la subjetividad de los trabajadores (Serrano, 2009).

El presente trabajo está dividido en tres apartados. El primero de ellos se centra en la significación del trabajado como categoría de análisis, y se debe a que éste continúa siendo el soporte de la cultura, y nos brinda significantes del orden moral, cultural, político, económico, social y psicológico, ya que indefectiblemente el trabajo es productor y condicionador de subjetividad.

En segundo lugar, se hará una breve referencia a los inicios de la psicología y la psicología aplicada al trabajo en Argentina, a partir de considerar algunos aportes de los desarrollos científicos y de los objetivos buscados en función del contexto social. Finalmente, se abordará desde un enfoque de derechos y considerando la salud mental como un aspecto que nos atañe, la posibilidad de repensar “otros escenarios” donde se desarrolla la actividad laboral, por ejemplo, la de aquellos trabajadores que han quedado fuera del mercado de trabajo y han implementado estrategias de supervivencia a través de la generación de alternativas al trabajo asalariado.

Por otro lado, se ha puesto en la escena social, discusiones que tienden a promover acciones concernientes a cambios culturales y políticos en temas de género, identidad de género y los derechos negados al colectivo LGBTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales y transgénero, intersexuales y queers). Por ello, considero pertinente incluirlos como temas en la currícula de formación de los futuros profesionales de la psicología, especialmente en nuestra área aplicada de la psicología del trabajo, como nuevos desafíos a enfrentar. De ahí el compromiso y la mirada crítica que debemos asumir, para adoptar un enfoque de derechos, de inclusión social, de interdisciplina, como ejes transversales para la formación, investigación y extensión.

Algunas consideraciones sobre el trabajo

Hablar del trabajo desde un enfoque psicosocial, nos lleva a considerar los cambios acontecidos en su valoración social en tanto ha estado sujeto a las realidades culturales de cada época. En este sentido, la noción de trabajo implica necesariamente, su consideración desde un punto de vista dinámico y cambiante, es decir, desde una realidad histórica y construida socialmente (Meda, 1998).

Pero sabemos, que el trabajo no solo permite la satisfacción de las necesidades materiales, sino que se convierte, según Álvarez Ramírez (2012), en un eje ordenador de la propia vida de las personas, en cuanto supone un carácter regular que se explica en la estructuración que hacen las personas de sus actividades. La autora dirá que el trabajo “permite obtener beneficios económicos, sociales, desarrollo personal y profesional” (p. 93).

Se deja entrever entonces, que ésta categoría social entraña una visión subjetiva, mediada por las diferentes significaciones que se hace del trabajo, enmarcándose así en una perspectiva psicosocial. Si consideramos que el trabajo continúa siendo el soporte de la cultura, brindará además “significantes del orden moral, cultural, político, económico, social y psicológico” (Álvarez Ramírez, 2012, p. 88).

Bajo esta misma perspectiva, los seguidores de la corriente de la psicodinámica del trabajo agregan que:

Trabajar, hecho que implica movilizar la inteligencia frente a la tarea, sería ante todo el producto de una experiencia afectiva, antes de ser una experiencia cognitiva. A través del cuerpo que siente y experimenta, se realiza la actividad del trabajo. De este modo, todo sujeto que trabaja se transforma él mismo ya que el trabajo moviliza la subjetividad en su totalidad. Trabajar conduce consecuentemente a una forma de compromiso de la subjetividad al incluir gestos, modos operatorios y el pensamiento del sujeto (Gernet, I.; Rebeyrat, J.F., 2005, p. 13).

Por su parte Matrajt (2002) considera que el trabajo es productor y condicionador de subjetividad y agrega que “el trabajo tiene, en función de cada individuo y cada situación socio-psicológica, una importante función en la producción de una personalidad sana y enferma” (s/p). Se espera que al ser promotor de salud, contribuya en la consolidación de la identidad, de la realización existencial y además, que la actividad del trabajo tenga un impacto en el sentido de utilidad y de fortalecimiento de los vínculos sociales.

Hasta aquí, hemos visto cómo el trabajo se constituye en una categoría de análisis que adquiere valor en la medida que los individuos y los grupos sociales interactúan en contexto y significan dichas prácticas. Esto implica decir, que el trabajo no solo tiene influencia o forma parte de la subjetividad de las personas, sino que el trabajo como sentido, significado y como actividad humana, está influenciado por los complejos avatares de la realidad política, económica, social, cultural y

tecnológica.

Lo señalado con anterioridad, solo cobra sentido si consideramos, al igual que el investigador francés Christophe Dejours, que aún es posible sostener la hipótesis de la centralidad del trabajo. El autor señala que esta tesis se desarrolla en cuatro ámbitos, el primero es en el plano *individual*, aspecto relacionado con lo que ya se ha mencionado más arriba, vinculado a la identidad y la salud mental. Un segundo ámbito es el de las *relaciones de género*, tema que se tratará más adelante y que conlleva un desafío para nuestra disciplina. En tercer lugar, el plano *político* que según Dejours es lo que ha permitido el desarrollo social y finalmente lo que se ha denominado *la teoría del conocimiento*, cuestión que critica y sugiere su revisión para pensar una centralidad epistemológica del trabajo (Dejours, 2015).

Ahora bien, no sería fácil pensar los cambios en cuanto al sentido, significado y valor del trabajo, sino consideramos las mutaciones en el ámbito laboral, como consecuencia de las transformaciones señaladas.

Para comenzar, diremos que las relaciones de trabajo sustentadas durante el siglo XX, configuraron la identidad social del ser que trabaja. Dicha identidad es la que hoy aparece desestructurada debido a las transformaciones en el “mundo laboral”. Crespo, Prieto y Serrano (2009) plantean que el capitalismo como sistema económico a nivel mundial, ha sufrido importantes cambios desde la década de los 70’ y que a partir de ello “se han transformado igualmente el sentido del trabajo, la noción de ciudadanía y la subjetividad misma de los trabajadores” (p. 9).

Se piensa, como cualquier hecho de la dinámica social, que el trabajo pareciera ir perdiendo su centralidad y al “cuerpo que ejecuta”, se le suman otras exigencias que el mercado laboral requiere. El trabajador ya no solo pone su fuerza de trabajo, sino sus conocimientos y habilidades y se le exige creatividad y capacidad para adaptarse (poniendo el acento en la individualidad) a los vertiginosos cambios de nuestra época. En este marco, la flexibilización del mercado de trabajo lleva a los trabajadores a perder el sentimiento de estabilidad, y se instaura progresivamente la *incertidumbre* como una nueva herramienta de control y disciplinamiento (Alonso y Fernández Rodríguez, 2009). Podemos agregar, que el *miedo* asume estas mismas características, más aún bajo las actuales condiciones socio-económicas y políticas de nuestro país, que lleva a los trabajadores a disminuir las acciones colectivas y los reclamos internos en las organizaciones, apareciendo la “*queja*” como expresión, subsumida en la insatisfacción individual.

El miedo puede en el peor de los casos, romper los lazos solidarios ante la posibilidad del desempleo, que aparece constantemente como un “fantasma” que acecha. Para los trabajadores, la opción es aceptar la precariedad, ante una realidad social que pone en escena nuevamente la exclusión

del mercado laboral o su pase a la informalidad.

Gernet y Rebeyrat (2005) sumarán a esta compleja consecuencia sobre la estructura social, las que se traducen e imprimen en patologías individuales producto de las nuevas configuraciones laborales, cuando el psiquismo y sus defensas pierden su sentido colectivo; los autores afirman: "...Estamos frente a una fragilización de las estrategias de defensa colectiva, es decir, la desestructuración de los lazos sociales en el trabajo. Y ello tiene como efecto el aumento de la carga física, pero también y sobre todo, el aumento de la soledad de los sujetos (p. 14).

Breves antecedentes históricos de la psicología y la psicología del trabajo como área aplicada en Argentina

El desarrollo de la psicología en nuestro país, tuvo un significativo aporte de las ideas provenientes de Europa y Norteamérica. La influencia del viejo continente, se debió al acercamiento a pensadores franceses, alemanes y británicos. Estas ideas, pronto se verían plasmadas en el ámbito académico.

Hacia finales del siglo XIX y principios del XX, la naciente disciplina tuvo una impronta de carácter experimental. Aparecen como significativos el laboratorio de psicofisiología creado en la provincia de San Juan en el año 1891 a cargo de Víctor Mercante, el laboratorio de psicología experimental bajo la responsabilidad de Horacio Piñero en el Colegio Nacional Central en 1899 y posteriormente en el año 1905, el desarrollado también por Víctor Mercante en la Universidad Nacional de la Plata, es el periodo que Klappenbach (2006) llamó "periodo de la psicología clínica, experimental y social" (p. 115).

Lo que hoy conocemos como psicología aplicada al trabajo, se basó en sus inicios, en los datos de la psicología experimental y la psicofisiología, que buscaba básicamente adecuar las diferencias individuales a las demandas y necesidades de la industria nacional.

En el desarrollo histórico, aparecen dos figuras significativas, uno de ellos fue Alfredo Palacios - abogado de profesión - quien ocupó una banca como diputado nacional desde 1904. Desde una ideología socialista, puso sus esfuerzos en reivindicar a la clase trabajadora desprotegida por las leyes nacionales de la época y, en mejorar sus condiciones de trabajo fundamentalmente en con su propuesta de reducir la jornada laboral. También se ocupó en investigar desde el año 1922, sobre la fatiga y organizó el laboratorio de psicofisiología en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de la Plata. Opositor al pensamiento taylorista, su rol como académico, se veía reflejado en el campo político al intentar sostener su lucha por los derechos de los trabajadores, apoyándose en sus estudios vinculados con la psicotecnia y la orientación ocupacional.

Posteriormente, Carlos Jesinhaus llega a la Argentina en

1913 y contribuyó con sus estudios, a conocer las condiciones de trabajo y desarrollar investigaciones para implementar la ciencia psicológica como disciplina necesaria en la comprensión de las capacidades individuales, tanto físicas como psicológicas en los contextos de trabajo. Es decir, le preocupaban las condiciones de trabajo, entendiéndolo por ello, la mejor racionalidad en el funcionamiento de todo el sistema laboral, subordinando toda la problemática de la psicofisiología a la ciencia del trabajo. Su enfoque se sustentaba en el positivismo, la experimentación y la lógica taylorista, que comenzaba a tener vigencia en ese momento histórico.

Los ejemplos mencionados corresponden al periodo que Klappenbach (2006) identifica como "período de la psicotecnia y de la orientación profesional", que aproximadamente se comprende entre los años 1941 a 1962.

La psicotecnia buscaba el estudio y descubrimiento de las capacidades de los trabajadores en cuanto a sus aptitudes, inteligencia y trabajo. Así mismo, la orientación profesional, pretendía ajustar los intereses individuales con el objeto de obtener de los trabajadores, el mayor rendimiento posible (lógica taylorista).

Finalmente, el desarrollo de la psicotecnia y de la orientación profesional, irán perdiendo terreno, cuando a mediados del siglo pasado, comienzan a organizarse las carreras de psicología en la distintas universidades públicas del país (Rosario, Buenos Aires, San Luis, La Plata, Córdoba, Tucumán, entre otras), y posteriormente la incesante búsqueda por definir un perfil profesional (Klappenbach, 2015).

Como es conocido en nuestro ámbito académico, esta área aplicada estuvo teñida por los aportes teóricos de reconocidas personalidades de nivel mundial, bajo una lógica positivista y posteriormente desde el psicoanálisis, que caló profundamente nuestra idiosincrasia "psi".

Por lo tanto, los primeros psicólogos laborales vieron comprometidos sus esfuerzos en base a las demandas que los fenómenos sociales e industriales les requerían, ello implicó conocer la lógica de las organizaciones, que buscaban nuevos trabajadores capaces de adaptarse a los procesos, condiciones y productividad en el trabajo, es decir, escenarios donde los trabajadores debieron adecuar sus "*modos de hacer*", para adaptar su cuerpo y mente a esas formas de producción, que implicaron por cierto, consecuencias en cuanto al sentido del trabajo y en la subjetividad de quienes lo ejercían. Demás está decir, que recientemente tanto la globalización como el desarrollo tecnológico, han transformado las relaciones y vínculos en el trabajo, a las organizaciones, al trabajo mismo y a los trabajadores.

Bajo estas circunstancias mencionadas de manera general, las investigaciones y formación de los psicólogos laborales, se orientaron a aspectos tales como: el factor humano, evaluación de capacidades, aptitudes y personalidad, adaptación

al trabajo, selección de personal. A partir de los años 50', el trabajo en las industrias y empresas se ve teñida de una vertiente social y ocupa un papel importante la formación y el perfeccionamiento de los trabajadores; se nutren además con el aporte de la ergonomía, que renueva el análisis del trabajo bajo el concepto de *sistema*. Con ello, las investigaciones se centraron en las relaciones paritarias entre empresarios y representantes gremiales y la participación de los asalariados.

Hoy los abordajes se orientan a los estudios sobre clima organizacional, capacitación, gestión de recursos humanos, liderazgo, comunicación, evaluación de desempeño, desarrollo profesional, cambio organizacional, asesoramiento empresarial, condiciones y medio ambiente de trabajo, salud laboral, riesgos psicosociales, entre otros. La multiplicidad de aspectos que hacen a las investigaciones e intervenciones, se debe a que el ámbito del trabajo se caracteriza por ser un espacio donde existen disyuntivas en las relaciones humanas, aunque con diferencias de intensidad, magnitud y alcance.

Estas tensiones pueden poner en entredicho la estabilidad y supervivencia de toda organización, por ello es que se acude a distintas teorías y disciplinas como complemento a nuestra área de formación, con el propósito de enfrentar dichas problemáticas.

Pensar en soluciones eficaces a corto y largo plazo requiere tener presente que las organizaciones constituyen el contexto social laboral de los seres humanos y el soporte productivo de la sociedad, y en ellos, el avance de la tecnología no es la única variable a considerar para "garantizar" su existencia; sino que además las personas que la integran, son las que "deciden" su supervivencia, su desaparición o su éxito. Consecuencia de esto es que en la actualidad, un gran número de empresas vienen desarrollando procesos en la administración de sus recursos humanos, teniendo en cuenta la variable psicológica en la orientación de los mismos o utilizando procedimientos sistemáticos para la certificación de la calidad, para la aplicación de los nuevos esquemas en la negociación laboral, en la responsabilidad institucional y en su compromiso social como organización.

La psicología del trabajo por lo tanto, no solo debe profundizar sus investigaciones e intervenciones en los aspectos señalados, sino que debe estar atenta a las nuevas configuraciones y demandas sociales, en un escenario donde el empleo escasea, aumenta la flexibilización y precarización laboral, es decir, la desregulación de las relaciones laborales tradicionales, incluso se cuestiona la centralidad del trabajo.

En el contexto político y social de hoy, aparecen otros reclamos que indirectamente nos exhorta a tomar posicionamiento de nuestra parte, como es el caso de los movimientos de mujeres y el colectivo LGBTIQ, que buscan igualdad de condiciones y derechos en el mundo del trabajo, aspecto que implica por cierto, cambios culturales a nivel social y organi-

zacional. Así mismo, en un periodo inflacionario debido a la inestabilidad económica, miles de ciudadanos están quedando excluidos del mercado laboral, los cuales deberán sortear las adversidades coyunturales, para elaborar estrategias de supervivencia, ante el inminente desinterés y abandono por parte del estado.

Desafíos para la disciplina

Consideramos que hoy en día no podemos pensar una psicología del trabajo sin un enfoque basado en los derechos humanos y en la salud mental. Para ello, tomaremos solo como referencia la declaración universal de los derechos humanos (1948) que en su artículo 23° dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.
3. Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección.
4. Toda persona tienen derecho a fundar y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Partimos de que el paradigma de los derechos humanos nos brinda un camino por el cual transitar, con el fin de abordar, analizar y modificar prácticas sociales, que se han estructurado sobre creencias arraigadas que postulan la valencia diferencial de las personas. Por ello, entendemos a los derechos como "un repertorio abierto de libertades y derechos inherentes a cada uno de los seres humanos sobre la base de la igualdad y dignidad personal y social" (Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos, 2011, s/p). La dignidad es un valor que le otorga a la persona el "estatus de derecho internacional", es decir, los estados tienen la obligación de respetar los derechos consagrados a las personas por el solo hecho de su nacimiento. Ello implica un valor intrínseco, que nos hace titulares de derechos inalienables. Bajo este posicionamiento, se deben buscar las garantías necesarias para el desarrollo de una vida digna, libre de discriminaciones, ya sea frente a las desigualdades económicas o sociales, cuya responsabilidad le cabe al estado para su consolidación, garantía y protección.

Abramovich (2006) por su parte, sostiene que es necesario mantener políticas de inclusión basadas en estas ideas de igualdad y no discriminación. Por tal motivo, el estado debe ser garante y focalizar su atención ante los reclamos por la igualdad de derechos de las mujeres y de aquellos grupos minoritarios, que han permanecido excluidos socialmente como es el caso del colectivo LGBTIQ y sus dificultades para

el acceso al trabajo y la salud, del cual nos ocuparemos brevemente más adelante.

Cabe señalar, que los derechos humanos “no son el fruto de concesiones de quienes en un momento histórico, ejercieron el poder político, económico o ideológico. Por el contrario, son verdaderas conquistas de espacios de poder por parte de varones y mujeres, de pueblos y comunidades” (Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos, 2011, s/p). Esta afirmación se sustenta en las propias características que se le atribuyen a estos derechos: a) son *universales* ya que se extienden a todo género humano en todo tiempo y lugar; b) son *inherentes*, es decir, innatos porque las personas son sus titulares desde el nacimiento y no depende que el Estado les otorgue reconocimiento; c) son *inalienables*, no podemos renunciar a ellos; d) son *inviolables* porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos; e) son *imprescriptibles* ya que no desaparecen o se pierden en el transcurso del tiempo; f) existe *interdependencia*, debido a que la vigencia de unos es condición necesaria para la plena realización de otros (por ejemplo el derecho al trabajo implica el derecho a la salud y viceversa); g) son *irreversibles* porque los derechos humanos reconocidos no pierden su condición como tal, y finalmente h) tienen un carácter de *progresividad* ya que pueden aparecer en un tiempo cercano, otros derechos humanos que no eran reconocidos con anterioridad.

Desde nuestro quehacer como profesionales abocados al mundo del trabajo, un posicionamiento sostenido bajo este principio, no puede soslayarse y debe ejercerse bajo códigos que orienten nuestras prácticas. Así lo establece por ejemplo, el código de ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (modificatoria del año 2013), cuyo preámbulo sostiene:

Los Psicólogos... propician para el ser humano y para la sociedad en que están inmersos y en la que participan, la vigencia plena de los derechos humanos, la defensa del sistema democrático, la búsqueda permanente de la libertad, la justicia social y la dignidad, como valores fundamentales que se traduzcan en un hombre y una sociedad protagonista, crítica y solidaria... Entienden al bienestar psíquico como uno de los derechos humanos fundamentales y trabajan según el ideal social de promoverlo a todos por igual, en el mayor nivel de calidad posible y con el sólo límite que la ética y la ciencia establecen... No consienten ni participan deliberadamente en prácticas discriminatorias (Fe.P.R.A, 2013, p.3).

Se manifiesta además, que los principios que nos rigen se basan en el respeto por los derechos, considerando que debemos asumir niveles elevados de idoneidad en el trabajo, reconociendo nuestras competencias y limitaciones, a la vez que debemos promover a la psicología como un saber científico, asumiendo principalmente, una responsabilidad de

índole social.

Por otro lado, en el año 2010 se promulgaba en nuestro país la ley de salud mental N° 26657, que en su artículo 1° dice:

La presente ley tiene por objeto asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y el pleno goce de los derechos humanos de aquellas con padecimiento mental que se encuentran en el territorio nacional, reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, con jerarquía constitucional (p. 10).

En su art. 3° se reconoce a la salud mental “...como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya prevención y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de todas las personas...” (p. 12).

A partir de estas conceptualizaciones, es que la salud mental adquiere relevancia porque implica un componente integral y esencial de la salud. Ello quiere decir, que debe pensarse en un estado de bienestar en que las personas puedan expresar sus capacidades, emociones y sentimientos, establecer vínculos positivos y afrontar las situaciones de estrés cotidianos, como así mismo, alcanzar el mayor nivel de productividad laboral posible, en la medida que el bienestar individual también implique un accionar efectivo hacia su comunidad.

Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud (2010), nos advierte que existen factores que pueden alterar nuestro estado de salud mental, como por ejemplo “los cambios sociales rápidos, las condiciones de trabajo estresantes, la discriminación de género, la exclusión social, los modos de vida poco saludables, los riesgos de violencia, la mala salud física y las violaciones de los derechos humanos” (OMS, 2010, s/p). Por ello, deben promoverse ambientes sustentados en el respeto, la protección de los derechos civiles, políticos, socio-económicos y culturales básicos, como elemento fundamental para la promoción de la salud mental.

A partir de estos dos aspectos mencionados (derechos humanos y salud mental), es necesario considerar las recomendaciones que realizara la Comisión Nacional Interministerial en Políticas de Salud Mental y Adicciones a la Universidades Públicas y Privadas, a través del Acta N° 6 en el año 2014. Allí se plantea que la formación de los futuros profesionales de la psicología, deben estar acordes a las necesidades de la población, instando a las instituciones de nivel superior, a revisar críticamente los roles profesionales.

Dicha Comisión recomienda la “adopción del enfoque de derechos, la inclusión social y la interdisciplina como ejes transversales para la formación, extensión e investigación” (Comisión Nacional Interministerial en Políticas de Salud Mental y Adicciones, Acta N° 6, 2014).

Es desde este lugar, que nuestro acervo de conocimientos y

prácticas en el área aplicada de la psicología del trabajo, debe direccionar su mirada hacia las nuevas demandas del contexto social. Una de ellas es la que tomado estado público en los años recientes, producto de la organización colectiva de los movimientos sociales de mujeres y que han puesto en discusión la vulneración de derechos y la falta de igualdad ante los varones, aspectos que se materializan en los distintos ámbitos de la vida, siendo uno de ellos el acceso y el desarrollo en el mundo del trabajo.

Numerosos son los estudios que dan cuenta que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso a determinados cargos de nivel jerárquicos; que hay profesiones que históricamente están bajo el dominio del varón o incluso que perciben remuneraciones diferenciadas para un mismo puesto. Se suma a ello, que la doble presencia puede constituirse en un riesgo psicosocial, ante la responsabilidad que se les asigna a las mujeres por el cuidado familiar y el desarrollo profesional.

En este sentido Burin (2003) plantea que las diferencias que separan a varones y mujeres en cuanto a la inserción laboral, también expresan repercusiones diferenciales en su salud mental, apoyando esta afirmación desde una perspectiva de género, que se basa en relaciones sustentadas en la desigualdad de poder entre ambos.

Así la autora definirá el género como:

La red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y a hombres. Tal diferenciación es producto de un largo proceso histórico de construcción social, que no sólo produce diferencias entre los géneros femenino y masculino, sino que, a la vez, estas diferencias implican desigualdades y jerarquías entre ambos. Esas oposiciones y jerarquías no son naturales, sino que han sido construidas mediante un largo proceso histórico – social (Burin, 2003, p. 3).

Se plantea desde los estudios o perspectiva de género, la necesidad de trabajar estas construcciones, basadas en estereotipos que asigna social y culturalmente, un “ser y hacer” femenino y masculino. Siguiendo esta postura, es necesario replantearse estos conflictos, romper paulatinamente las asignaciones tradicionales y opresivas y “establecer condiciones de vida más justas y equitativas para ambos” (Burin, 2003, p. 3).

He aquí uno de los primeros desafíos para nuestro campo de acción. Si consideramos que nuestras intervenciones en las organizaciones básicamente parten de una demanda, es probable que no nos encontremos con estos temas a primera vista. Pero conocer los sistemas normativos y los valores, nos acercan a un primer análisis de la cohesión interna y del comportamiento organizacional. En este sentido, y como se ha mencionado en párrafos anteriores, las organizaciones son creaciones humanas y en ellas se despliegan relaciones, vínculos y subjetividades entre sus miembros que hacen a la faz

psicológica.

Abordar estos temas a través de programas de formación y capacitación por ejemplo, seguramente redundarán en beneficios para el desarrollo personal de sus integrantes, y por lo tanto, en el bienestar organizacional debido a que todo aquello que promueva salud y realización en sus trabajadores, abre las posibilidades de repensar esos vínculos y generar mejores condiciones de trabajo en un plano de igualdad.

Si la posibilidad de cuestionarnos y reflexionar sobre nosotros mismos, sobre nuestra formación y sobre nuestro quehacer profesional se torna complejo cuando hablamos de género, lo es aún más cuando nos referimos a la diversidad de género y orientación sexual.

Algunos datos proporcionados por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) revelan que en la Argentina, a pesar del avance en temas de legislación, la discriminación sufrida por el colectivo “Trans” se torna por lo menos preocupante. Existe un alto índice de desempleo fundamentalmente en aquellas personas que no lograron finalizar sus estudios. Según el INADI “esta realidad llevó a la mayoría de las personas trans a someterse a situaciones de explotación sexual o a adherir a sistemas de prostitución como único modo de subsistencia” (INADI, 2016, p.25). Esta precariedad y marginalidad en lo laboral, está sostenida por el alto índice de discriminación y transofobia que aún persiste en los ámbitos de trabajo.

Según los datos de la prueba piloto de la Encuesta Nacional sobre Población Trans llevada a cabo en el municipio de La Matanza en junio de 2012 –en el marco de un convenio firmado entre el INADI y el INDEC–, el 95% de la población travesti está o estuvo en situación de prostitución, mientras que el 77% afirma que dejaría de prostituirse si tuviera la posibilidad de hacerlo. Existe una gran exclusión en los empleos formales, tanto en empresas privadas como en instituciones estatales, y los empleos informales se caracterizan, en gran medida, por la baja calificación y una menor remuneración económica.

En el contexto de la ciudad de San Luis y las incipientes investigaciones al respecto (Godoy, 2015; Vuanello; Quiroga; Calvo; Recabarren Bertomeu; Valdebenito y otros, 2017) demuestran que el colectivo Trans sufre la misma suerte que en otras ciudades del país. La mayoría de ellas, son empujadas al trabajo sexual mientras que otras, mantienen un sistema de supervivencia en base a algún beneficio obtenido a través de un Plan Social brindado por el estado provincial.

A pesar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, posee un área específica de Diversidad Sexual y entre cuyos objetivos aparecen como relevantes el fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a la protección de los derechos de la comunidad LGTBI en el ámbito laboral; promover la incorporación de cláusulas de no discrimi-

minación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los convenios colectivos de trabajo y promover la inclusión laboral del colectivo LGTBI, en la realidad laboral estas acciones son por lo menos insuficientes.

Desde esta entidad, se ha promovido la formación profesional en distintos oficios con la entrega de un certificado oficial, promoviendo la posibilidad de realizar entrenamientos laborales en empresas para adquirir experiencia en su desarrollo. El Ministerio se compromete a otorgar un incentivo económico a aquellas organizaciones que den lugar a estos entrenamientos, pero el tema es aún más complejo. Cabe entonces la pregunta ¿están las empresas preparadas para incorporar al colectivo LGBTQI?

Probablemente una de las primeras acciones que debería abordarse en el seno de las organizaciones es la problemática de género y la diversidad sexual, para erradicar en el mejor de los casos, cualquier forma de discriminación. Muchas veces estas prácticas se manifiestan como prejuicios, estereotipos y creencias erróneas, que terminan afectando la salud y la calidad de vida del colectivo. Por lo tanto, esta vulneración a los derechos fundamentales, a la salud y salud mental en particular, limita cualquier intento de construcción de un trabajo digno.

Si dentro de nuestros objetivos como área aplicada, se busca generar espacios saludables para los trabajadores, mejorando las condiciones de trabajo, reduciendo los riesgos psicosociales, es necesario abordar estos temas a nivel gerencial, para que se promuevan políticas internas que tiendan progresivamente, a forjar cambios en su cultura (normas y valores), en sus prácticas y en los vínculos que se establecen entre los miembros de la organización. Por lo tanto, la formación y capacitación sigue siendo una herramienta válida para intervenir en todos los niveles.

Una segunda demanda que requiere de nuestra atención, es la de aquellas personas que han quedado excluidas del mercado laboral formal. En la realidad social de la provincia de San Luis, la forma de mitigar el desempleo fue a través de la implementación de un plan social que se inició en el año 2003. Luego de 10 años, a través de la sanción de la Ley N° VIII-0844/2013 el estado provincial creó cooperativas de trabajo destinado a los beneficiarios de dicho plan social.

Este pasaje forzado que involucró ser un beneficiario de un plan con características asistenciales a ser un cooperativista, requería de cambios objetivos y subjetivos tanto en la dinámica de trabajo, formas de organización y en la asimilación de valores cooperativistas (Godoy Ponce, Gutiérrez, Lúquez, Marnetti y Archina, 2017).

Se crearon de manera progresiva 78 cooperativas en toda la provincia, que incluyó a 800 personas, ex beneficiarios del plan de inclusión social o pasantes. Si bien, quienes diseñaron estas políticas aseguraban que con las cooperativas se ob-

tenían múltiples beneficios como recuperar la dignidad del trabajo, la promoción del esfuerzo colectivo, la cooperación y la solidaridad, para Lo Vuolo (2010) estos propósitos pueden ser cuestionados en determinadas circunstancias. A su juicio, este tipo de programas creados, pensados y ejecutados desde el poder político, expresan la continuidad de un modo estático de regulación de la cuestión social, no generando cooperativas genuinas sino obligando a los beneficiarios a "auto-organizarse" en lo que terminan siendo cuadrillas de trabajo no calificado.

En el mismo sentido, Trocello y Gutiérrez (2014), realizan un análisis crítico a este modelo de política social al considerar que:

Muchas de estas prácticas particulares llevadas a cabo por los gobernantes se producen a partir de la patrimonialización de los recursos estatales (...) el ámbito de aplicación de políticas sociales es favorable al uso clientelar de recursos estatales, y en consecuencia es propicio para generar relaciones de subordinación de los beneficiarios (p. 53).

De los resultados obtenidos en nuestra investigación, se puede afirmar que ni en la conformación desde su origen, ni en los intereses que motivaron el cambio, ni en su funcionamiento, las cooperativas generadas por esta política social, podrían ser denominadas como tales, ya que no representaban los valores y principios cooperativistas de manera genuina. Su fracaso estuvo supeditado, entre otros aspectos, a la falta de un estudio previo que afianzara su naturalización y significación, es decir, hubo falencias en la falta de formación, de capacitación y evaluación en los temas inherentes a su nueva condición, cuestión que se ve reflejado en la actualidad, en la desaparición total de dichas cooperativas.

Si pensamos que todo tipo de emprendimiento colectivo es un proceso de reproducción en el que sus miembros generan la organización y a la vez, resultan transformados por la misma, las personas que la crean y la ponen en marcha, le imprimen características particulares. En ella convergen simultáneamente las prioridades de los distintos participantes, por ello se requiere un alto grado de involucramiento, compromiso, un vínculo cooperativo que exige homogeneidad de necesidades y condiciones formativas mínimas para participar.

En el caso particular de estas cooperativas de trabajo, un elemento significativo fue que su conformación se dio de manera aleatoria, es decir, que la mayoría de los integrantes no se conocían entre sí; accedieron con la intención de salirse del plan de inclusión social; el subsidio que les brindaba el estado provincial les permitía obtener una remuneración mayor y hubo escasa elección del rubro a las que se dedicaron.

Entre los aspectos identificados que demandaban cambios por su incidencia negativa en el funcionamiento, se consideraron los relativos a las dificultades para conformarse en genui-

nos grupos-equipos de trabajo y las barreras comunicacionales que interfirieron en tal configuración organizativa y, que pusieron en riesgo el futuro de dichos emprendimientos. La ausencia de acciones orientadas a generar un aprendizaje que posibilitara a los trabajadores revisar sus modelos mentales, en cuanto a que sólo priorizaban una concepción de trabajo basada en la relación de dependencia empleado-empleador, les quitó sentido de pertenencia, motivación y el compromiso necesario para involucrarse en una modalidad cooperativista de trabajo, aspecto que sustenta un significado del trabajo diametralmente opuesto, basado en la autonomía y la autorregulación de los trabajadores.

Podríamos señalar, que las políticas sociales son intervenciones del Estado dirigidas a grupos sociales diversos, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida. El intento del gobierno provincial por mejorar la calidad y condiciones laborales de los beneficiarios de un plan social, debió contemplar un proceso previo de formación en economía social y solidaria entre sus destinatarios, contribuir en la gesta de un nuevo sentido de identidad y compromiso -dado los valores y principios en que se sustenta una organización cooperativista- promoviendo trabajadores formados en los principios de la solidaridad, capaces de fortalecer los lazos sociales, promotores de la democracia y la participación. Así mismo, brindarles herramientas para comprender la dinámica comunicacional, los conflictos grupales, la distribución de roles, y otros fenómenos psicosociales que se evidenciaron y que desde nuestra área aplicada podría ofrecerse.

Finalmente, la reflexión y construcción de los desarrollos teóricos e intervenciones en nuestro ámbito, requiere la mirada constante y crítica sobre el contexto social y sus demandas. En panorama actual de la Argentina, se visualiza un futuro incierto en lo político y económico, cuya tendencia es el aumento de la precariedad laboral o la exclusión del mercado de trabajo. Por lo tanto, habrá que estar atentos a las demandas no solo organizacionales sino que a las de nuestro entorno, que requerirán de profesionales de la psicología aplicada al trabajo, capaces de sondear en los distintos escenarios, desde un enfoque de derechos, de inclusión social y de interdisciplina como ejes transversales para la formación y el ejercicio profesional.

En el mismo sentido, Santana Cárdenas (2007) indica que es necesario:

buscar el mejor impacto con nuestras acciones en conjunto con otros profesionales afines y, sobre todo, identificar, desarrollar y divulgar metodologías de trabajo que permitan llegar a la eficiencia y eficacia tan marcada en lo que va del siglo, junto con justicia social, trabajo digno y responsabilidad social (p. 35).

Referencias Bibliografía

Abramovich, V. (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. *Revista de la CEPAL*, N° 88, 35-50.

Alonso, L. E. y Fernández Rodríguez, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (Coords.). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid, España: Editorial Complutense.

Álvarez Ramírez, A. (2012). *La transformación del trabajo y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores: reflexión desde el campo de la psicología organizacional y del trabajo*. Textos & Sentidos, (5).

Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. México: Pearson.

Asamblea General de la ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris.

Burin, M. (2003). *Trabajo y salud mental*. La perspectiva de género. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Conferencia Hemisférica sobre Trabajo y Salud Mental. Octubre 2003, México.

Comisión Nacional Interministerial en Políticas de Salud Mental y Adicciones (2014). Acta N° 6, Anexo III. Recomendaciones a las Universidades Públicas y Privadas sobre el artículo 33° de la Ley Nacional N° 26657. Buenos Aires, Argentina.

Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Editorial Complutense.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos. 1a edición*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Dejours, Ch. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topía Editorial.

Federación de Psicólogos de la República Argentina (2013). *Código de Ética*. Modificado por la Asamblea Extraordinaria del 30 de noviembre de 2013. Disponible en: http://fepra.org.ar/docs/C_ETICA.pdf

Gernet, I. y Rebeyrat, J.F. (2005). *Subjetividad y Trabajo. Subjetividad y Cultura (23)*. Recuperado de: <http://www.psi-cologigrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>

Godoy, G. (2015). *La Ley de Identidad de Género y la construcción de identidades trans. Quaderns de Psicologia*, 17(3), 111-121.

Godoy Ponce, P.; Gutierrez, J.; Lúquez, S.; Marnetti, R. y Archina, T. (2017). *Reflexiones y cuestionamientos al plan de*

cooperativas “Trabajo y Sueños” en su implementación como política social. Memorias del IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología “Psicología, Culturas y Nuevas Perspectivas”. Tomo 1, p. 35-39. Buenos Aires, Argentina.

Klappenbach, H. (2006). Periodización de la Psicología Argentina. *Revista de Historia de la Psicología*, 27 (1), 109-164

Klappenbach, H. (2015). *La formación universitaria en psicología en argentina: perspectivas actuales y desafíos a la luz de la historia*. *Universitas Psychologica*, 14(3), 937-959

Ley de Salud Mental N°26657. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://fepra.org.ar/docs/Ley-nacional-salud-mental.pdf>

Lo Vuolo, R. (2010). El programa ‘Argentina Trabaja’ y el modo estático de regulación de la cuestión social en el país. *CIEPP*, Documento de Trabajo N° 75. Buenos Aires.

Matrajt, M. (2002). Subjetividad, trabajo e institución. [extraído el 6 de agosto de 2016 en: <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>

Meda, D. (1998). *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Ed. Gedisa.

Organización Mundial de la Salud (2010). Salud Mental: fortalecer nuestra respuesta. Nota descriptiva abril 2016. Disponible en: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/

Santana Cárdenas, S. (2007). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*. *Perspectivas en Psicología*, 10, 25-36.

Trosello, G. y Gutiérrez, L. (2014). *Gobernabilidad y ciudadanía social. Reflexiones sobre el “Plan de Inclusión Social Trabajo por San Luis”*. *Revista Electrónica de Psicología Política*, 33, 49-68. Disponible en: <http://www.psicopol.unsl.edu.ar/b2014-Diciembre-Art%EDculo3.pdf>

Vuanello, G.; Quiroga, B.; Calvo, Y.; Recabarren Bertomeu, J.; Valdebenito, E.; Furgiuele, V.; Robles, V.; Ortiz Alarcón, Y. y Vergés, A. (2017). *Un compromiso para la Psicología Jurídica: Policía, representaciones sociales y colectivo Trans*. Memorias IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Tomo 2, pp. 84-88. Buenos Aires, Argentina.

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA EXPOSIÇÃO TEMÁTICA DO MUNDO DO TRABALHO

Luiza Ferreira Rezende de Medeiros¹

¹ Luiza Ferreira Rezende de Medeiros (UFT; Brasil); E-mail: luizafrmedeiros@gmail.com

Introducción

O presente artigo constitui um relato de experiência fruto de um projeto de extensão que abordou temas contemporâneos do mundo do trabalho. Pauta-se na compreensão da extensão como parte importante no processo de formação profissional e pessoal ao possibilitar o estímulo à reflexão entre teoria e prática e o conhecimento e interação com o social. Assinala-se que a divulgação dessa experiência e os resultados por ela alcançados torna-se importante tanto cientificamente quanto socialmente, pois o conhecimento é uma ferramenta para a prevenção e promoção da saúde do trabalhador, contribuindo com a reprodução desse tipo de exposição em outros contextos.

Durante as aulas da disciplina Gestão de Pessoas, ministradas no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - Campus da cidade de Rio Verde, percebeu-se um expressivo desconhecimento por parte dos alunos dos cursos técnicos em administração, sobre a Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT. Essa comunicação foi prevista inicialmente na Lei nº 5.316/67, com todas as alterações ocorridas posteriormente até a Lei nº 9.032/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97; assinala que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao Instituto Nacional de Seguridade Social, sob pena de multa por omissão.

Com a emissão da CAT, os trabalhadores brasileiros regis-

trados na Previdência Social têm seu acidente cadastrado no sistema informacional do governo, com dados a respeito do empregador, do empregado, do acidente ou doença e do atestado médico. Tais informações podem balizar diversas situações voltadas para a saúde e segurança dos trabalhadores. Conforme Rodrigues, Amaral-Costa, Prata, Batalha, Neto (2013) a notificação através da CAT é um direito do trabalhador, e antes da obtenção de dados ela é um registro que garante que os benefícios assistenciais ao profissional acidentado estejam protegidos conforme pressupõe a legislação vigente.

O município de Rio Verde tem como característica marcante o fomento de atividades relacionadas ao agronegócio. Destaque para as agroindústrias, a fusão de duas grandes empresas do setor (Sadia e Perdigão) criou uma das maiores companhias de alimentos do mundo e uma das maiores empregadoras do país, com uma importante fábrica localizada no município de Rio Verde e outras instaladas em municípios circunvizinhos (Dalla Costa e Souza-Santos, 2009), e em consequência contribuiu para a criação de uma série de empresas ligadas ao agronegócio. Esses aspectos tornavam o desconhecimento da CAT por parte dos alunos ainda mais intrigante, uma vez que a maioria deles eram trabalhadores dessas empresas ou oriundos delas. Pergunta-se então: em que medida esse desconhecimento encobria relações de trabalho desfavoráveis aos trabalhadores? Quais seriam os procedimentos adotados quando o trabalhador era acidentado?

Indicavam ausência de acidentes nas empresas? Esses questionamentos e outras indagações constituíam em pistas sobre aspectos silenciados e invisibilizados nos contextos organizacionais, consolidando um fator motivador para o desenvolvimento de algum tipo de intervenção.

O mundo do trabalho se transformou de maneira espetacular e é num contexto de forte individualização que se desenvolve as novas formas de organização do trabalho (Linhart, 2011). As transformações que assolam o mundo do trabalho repercutem na vida dos trabalhadores sob diversas formas que, conforme um pêndulo oscila entre aspectos que envolvem o bem-estar e o mal-estar do trabalhador. Configuram o rol do cardápio de mal-estar dos trabalhadores as diversas doenças relacionadas ao trabalho e o aumento da probabilidade de ocorrências de acidentes de trabalho, cujos números constituem uma catástrofe social. Sobre essa questão Lacaz (2016) assinala a continuidade de mortes e sequelas desde seus estudos da década de 1970, época em que o Brasil recebeu o triste título de campeão mundial de acidentes de trabalho. Segundo o autor, em 1980 a taxa de letalidade média dos acidentes de trabalho era de 42 por 10 mil trabalhadores, nos anos 1990 atingiu 85 por 10 mil e nos anos 2000, 59 por 10 mil trabalhadores. Atualmente, o Brasil ocupa a quarta posição mundial em acidentes fatais e a 15ª em número de acidentes gerais (Rancan e Giongo, 2016). Se por um lado a posição do Brasil alterou, nota-se por outro lado, que persistem as mortes e acidentes dos trabalhadores nos contextos laborais; em 2013 foram registrados 711.164 acidentes e doenças do trabalho (acréscimo de 0,55% em relação a 2012), entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social, deixando de fora dessas estatísticas trabalhadores autônomos, empregadas domésticas e trabalhadores do setor público e informal (OIT, 2013), que caso fossem contabilizados alterariam significativamente tais números.

Cabe destacar as mudanças observadas nos últimos anos, no que se refere as causas dos afastamentos dos trabalhadores. Conforme relatam Rancan e Giongo (2016) o último Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade emitido em 2014, apontou que as doenças motivadas por fatores de riscos ergonômicos e sobrecarga mental têm sido as principais causas de afastamento do trabalho. Nos últimos 12 anos, as doenças motivadas por tais fatores têm superado os fatores de risco traumáticos (Ministério da Previdência Social, 2014); dados que evidenciam o vínculo entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores, fato corroborado e reconhecido nas evidências empíricas produzidas por diferentes tipos de pesquisas.

Muitos autores conferem ao trabalho centralidade na vida do ser humano, bem como em suas formas de sociabilidade (Dejours, 2001; Gaulejac, 2007; Rancan e Giongo, 2016; Sennet, 2010). A centralidade do trabalho na vida das pessoas extrapola a concepção a partir da qual ele é considerado

como fonte de subsistência dentro da esfera econômica, e evidência uma forma de reconhecimento do sujeito na esfera psíquica como agente social. Para Antunes (2004), o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência, e por isso, ponto de partida para sua humanização e felicidade.

Todavia, a perspectiva hegemônica trata o trabalho sob uma perspectiva utilitarista, que serve necessariamente a utilidades práticas e à produção de riqueza. Nessa conjuntura, os trabalhadores são mais exigidos, pois há um maior controle sobre o trabalho realizado; Neli (2006), ao descrever o trabalho nas agroindústrias de carne, constata que o trabalhador está exposto a uma repetitividade de movimentos: ritmo de trabalho imposto pela máquina; invariabilidade do trabalho; posturas inadequadas; uso de força física; trabalho muscular estático; pressão mecânica; exposição a temperaturas altas e baixas (dependendo do setor); convivência com odores fortes; barulho excessivo; contato com ambientes úmidos por longos períodos de tempo (mesa de trabalho, chão); manuseio de instrumentos perfurantes e cortantes.

Dejours (2011) entende que as condições e a organização do trabalho são elementos fundamentais para a análise dos processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores, atrelando-as diretamente aos acidentes de trabalho, à ocorrência de distúrbios osteomusculares e de patologias sociais do trabalho, como o caso do assédio moral, das diversas formas de violência profissional, do suicídio, da servidão voluntária. Esses são apenas alguns entre tantos outros elementos que podem refletir diretamente na constituição dos processos de saúde e doença dos sujeitos.

Corolário das mudanças, tem-se como produto da recente reforma trabalhista brasileira, a flexibilização e o trabalho intermitente, visto que foi criada a nova figura do trabalhador ultraflexível caracterizada pela disponibilidade do trabalhador a qualquer hora, ficando à mercê da necessidade do patrão. Fernandes (2018) assinala que a reforma provocou uma metamorfose na proteção ao trabalho, transformando a Consolidação das Leis do Trabalho em Consolidação das Leis do Livre Comércio do Trabalho.

A perspectiva contra hegemônica no trato da categoria trabalho, concebe o trabalho como ontológico, pertence a construção do ser humano e faz parte de sua história; portanto o trabalho é produto histórico, e a forma como ele se encontra estruturado hoje não é “natural”, foi construído dentro de uma história e um contexto. Tal aspecto nos remete a uma perspectiva preventiva, na qual uma organização não deve ser exclusivamente um local de produção de mais-valia, as organizações se inserem em uma sociedade e devem contribuir com ela, o que enseja conhecimentos sobre saúde e segurança do trabalhador.

Segundo ressalta o Departamento Intersindical de Estatísti-

ca e Estudos Socioeconômicos (2015), a possibilidade do trabalhador intervir no processo saúde/ doença está diretamente relacionada à capacidade de intervenção sobre seu trabalho. Silva, Bernardo e Souza (2016) salientam que trabalhadores cientes da sua exploração e da relação entre trabalho e saúde/ doença poderiam se fortalecer coletivamente para conseguir intervir nas condições e nas formas de organização do trabalho, de modo a evitar o comprometimento da sua saúde. Nesse sentido, foi construído um projeto que explorasse essa perspectiva.

Cada setor tem suas especificidades, e especialmente nas empresas agroindustriais de abate, observa-se uma organização de trabalho caracterizada por jornadas de trabalhos extensas e extenuantes, sistemas de horas extras, competições para ganho de reconhecimento e aumento de produtividade. A indústria de carnes é conhecida como perigosa para a saúde e a segurança dos trabalhadores, por se associar a doenças musculoesqueléticas, agravadas pelas baixas temperaturas e umidade, doenças transmissíveis pelo contato com material biológico, dentre outras. Acidentes de trabalho não fatais são muito comuns nessas indústrias e provocam lacerações e amputações causadas pelo manejo de instrumentos perfurocortantes, máquinas e equipamentos e também intoxicações agudas causadas por agentes químicos, também responsáveis por inúmeras enfermidades crônicas como o câncer. Alguns estudos mostram que atos de violência interpessoal também são frequentes em trabalhadores desta atividade econômica.

Em estudo publicado pela coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador de Goiás (2016) os frigoríficos de aves e bovinos estão em segundo lugar em agravos e acidentes de trabalho, com uma vulnerabilidade expressiva da população trabalhadora e vários agravos em Saúde do Trabalhador, dentre eles: Acidente grave e fatal, lesão por esforço repetitivo (LER), acidentes graves, perda auditiva induzida por ruído (PAIR), transtorno mental e intoxicação exógena por amônia.

Além desses aspectos, em março de 2017 o Ministério do Trabalho e Emprego publicou lista com o nome dos empregadores envolvidos em processos de trabalho escravo (MTE, 2017). Dentre os 68 empregadores acusados de manter trabalhadores em situações análogas a escravos consta uma empregadora do município de Rio Verde.

Assim, com o objetivo de contribuir com o debate, reflexão e politização sobre o mundo do trabalho, suas transformações e o impacto para os trabalhadores realizou-se a I Mostra Temática do Mundo do Trabalho. A orientação teórica-metodológica que mobilizaram os trabalhos apresentados na mostra pautaram-se na compreensão do papel fundamental do trabalho no aprendizado da cidadania como na socialização dos indivíduos. Foram construídos 15 *stands* que apresentaram trabalhos envolvendo a tríade trabalho, saúde e ambiente.

Método

Trata-se de um relato de experiência de uma das atividades desenvolvidas no âmbito da Extensão, realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, Campus Rio Verde, denominado Exposição Temática do Mundo do Trabalho. A extensão universitária é compreendida como uma atividade acadêmica que pressupõe a integração entre a comunidade universitária e a sociedade, sob formas de programas, projetos, cursos, eventos, publicações entre outras. Conforme Rodrigues et al (2013) a extensão é uma forma de a universidade inserir-se na comunidade, extrapolando o ambiente de sala de aula, divulgando as informações de educação para a saúde e fortalecendo o vínculo ensino-serviço-comunidade. Assim, pautando-se nessa premissa, desenvolveu-se a Exposição Temática do Mundo do Trabalho, fruto de uma disciplina intitulada “gestão de pessoas” ministrada para os cursos técnicos em administração. A exposição encontra-se na sua terceira edição.

A proposta central da exposição foi a disseminação de conhecimento sobre aspectos relacionados ao trabalho em contextos organizacionais, chamando a atenção principalmente para aspectos relacionados a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. A comunidade acadêmica envolvida na exposição é constituída por professores e alunos dos cursos técnicos em administração, e recentemente também integram a exposição os alunos do curso técnico em segurança no trabalho. O planejamento da exposição teve início no mês de março e encerra-se em maio, mesmo mês em que ocorre o evento. Nesse período estruturam-se os grupos, a escolha dos temas, o desenvolvimento dos materiais a serem apresentados, a pesquisa de referências bibliográficas e os convites as organizações que participam da exposição. Os alunos visitaram as bibliotecas públicas e os locais de interesse para as temáticas.

Na primeira exposição, evento relatado no presente artigo, foram expostos 15 *stands-temáticos* com mostra de trabalhos realizados pelos alunos dos cursos técnico em administração. Os alunos foram divididos em grupos e os temas foram sorteados, sendo que em função do quantitativo de alunos (n=62), alguns temas foram trabalhados por mais de um grupo. Os temas escolhidos foram: “Comunicado de Acidentes de Trabalho” com a xerox de exemplares de CAT e a simulação de como deve ocorrer o seu preenchimento, “equipamentos de proteção individual e coletivos - EPI” com a exposição de diversos equipamentos, a presença de um técnico de segurança no trabalho que fornecia orientações quanto ao uso e especificidades do EPI, “Normas Regulamentadoras – NR’s” com a exposição de importantes partes da NR 36 e NR17 por meio de cartazes e cartilhas elaborados pelos alunos, “Lei de Inclusão de Pessoas com Deficiência – PCD” com a confecção de folderes informativos sobre a lei e a confecção de cartazes com o percentual da reserva legal de cotas para

PCD, “Doenças relacionadas ao trabalho (Lesão por esforço repetitivo, síndrome de *Burnout*)” que apresentou em formato de crônica os conceitos e algumas medidas que podem reduzir o desgaste psíquico no trabalho, “Assédio moral no Trabalho” com apresentação do conceito e mapa de locais de denúncia, “Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST”, com cartazes e folhetos informando sobre as atividades desenvolvidas e endereço de contato, “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – CIPA” com apresentação dos principais elementos constitutivos da atuação da CIPA.

A exposição foi realizada no mês de maio, mês escolhido por ser referência ao dia do trabalhador, ocorrendo no dia 24 durante o turno vespertino e noturno, no *hall* de entrada da instituição. O local mostrou-se bastante adequado pois consiste em um espaço amplo e no qual circula tanto o público acadêmico quanto a população em geral. No dia do evento foram montados os *stands* pelos alunos, os quais expõem todos os materiais elaborados por eles. Dado os limites propositivos do presente artigo, apresentaremos e descreveremos os trabalhos apresentados em três *stands* da mostra: 1) O jogo Decifre a Sigla, 2) Centro de Referência em Saúde do Trabalhador e 3) Assédio Moral no Trabalho.

Discussão

A elaboração e construção de um jogo com as siglas que expressam conceitos utilizados no contexto da saúde dos trabalhadores, constituiu iniciativa dos próprios alunos.

A ideia central era desenvolver uma situação que proporcionasse reflexão prática e que agregasse a um só tempo, a fixação dos conhecimentos com a descontração, surgindo assim o jogo decifre a sigla. Esse jogo estruturou-se na compreensão de atividade lúdica como toda atividade realizada individualmente ou em conjunto, contemplando brincadeiras e jogos, ou atividades livres, que tenham cunho de diversão, mas que não tenham esse como único fim.



Figura 1 – Jogo Decifre a Sigla.

Alves e Biachin (2010) explicam que a palavra “jogo” se origina do vocábulo latino *ludus*, que significa diversão, brincadeira e que é tido como um recurso capaz de promover um ambiente planejado, motivador, agradável e enriquecido, possibilitando a aprendizagem de várias habilidades. Nesse sentido, o ambiente lúdico do jogo constitui um espaço privilegiado para a promoção de aprendizagem; assim o Jogo didático “Decifre a Sigla” possibilitou uma interação com o público visitante ao proporcionar de forma didática o aprendizado de siglas e conceitos importantes para os trabalhadores. Foi confeccionado papeis contendo as siglas CAT, NR’S, PCD, EPI, CIPA, SIPAT que compuseram o universo lúdico do jogo, cuja regra para participar consistia em passar por todos os *stands* da exposição e ouvir a explanação sobre a temática apresentada. Além disso, o Jogo propiciou engajamento e interação entre os alunos e visitantes da exposição, sendo verificada uma participação extensa por parte dos alunos e comunidade visitante.



Figura 2 - Stand elaborado pelos alunos com a temática Centro de Referência em Saúde do Trabalhador- CEREST.

Os CEREST, no âmbito de um determinado território, são polos irradiadores do conhecimento sobre a relação processo de trabalho/processo saúde-doença, com responsabilidade de oferecer suporte técnico e científico as unidades do Sistema Único de Saúde - SUS, em especial às da atenção básica. Esses Centros responsabilizam-se por notificar, investigar e dar respostas aos agravos relacionados ao trabalho, visando ao controle e melhoria das condições deste. Assim, atuam como centros articuladores das ações intra e intersectoriais em saúde do trabalhador em sua área de abrangência, assumindo funções de suporte técnico em ações que visem à saúde dos trabalhadores e ao apoio matricial aos serviços da Rede de Atenção à Saúde no SUS; são classificados conforme a abrangência: estadual, regional e municipal (Cardoso e Araújo, 2016) sendo que a região centro-oeste, conta com 6 CEREST estaduais.

Os alunos montaram um espaço no qual apresentaram

quais são as atribuições do CEREST de Rio Verde, disponibilizando materiais informativos de campanhas específicas, informações a respeito dos municípios abrangidos (n=44) e localização do CEREST na cidade. A localização é uma informação de elevada importância, vez que a maioria dos alunos desconheciam a existência do CEREST na cidade. Um aspecto que chamou a atenção nas visitas ao CEREST realizadas pelos alunos refere-se a incipiente presença dos sindicatos como parceiros atuantes no CEREST Rio Verde. Essa aproximação se mostra bastante salutar pois os sindicatos são instituições que estão na base de lutas por melhorias aos trabalhadores, aspecto evidenciada na pesquisa de Silva, Bernardo e Souza (2016) com sindicalistas, conforme relata um participante, nas últimas décadas, nossos mais importantes parceiros no poder público para o enfrentamento de problemas relativos à saúde têm sido os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador.

Sobre a relação dos trabalhadores com os sindicatos, Lacaz (2016) assinala que conforme pesquisa realizada pelo IBGE, os acidentes vitimam mais os trabalhadores desqualificados, pior remunerados, que não têm vínculo formal de trabalho e são terceirizados, por isso menos protegidos pela ação sindical. No stand, alguns dos reflexos dessa “tragédia social” foram divulgados: no ano de 2013, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), vinculado ao Ministério da Previdência Social - MPS, pagou R\$367 milhões em benefícios por acidente de trabalho e no ano de 2015 o custo gerado pelos acidentes de trabalho ocorridos entre trabalhadores com carteira assinada, que são aqueles notificados e registrados pelo MPS é estimado em R\$ 70 bilhões (Lacaz, 2016).

Nos debates empreendidos pelos alunos na construção dessa temática, discutiu-se a relação direta dos acidentes de trabalho com as atuais práticas produtivas. Os ambientes de trabalho nos quais há o predomínio de pressões, rivalidades e cobranças aumentam as possibilidades de acidentes. Sobre esse aspecto, Rancam e Giongo (2016) explicam que os acidentes de trabalho, sendo concebidos apenas por condições físicas, colocam o trabalhador, inclusive, como responsável pelo acidente, desconsiderando todo o contexto no qual ele e seus colegas estão inseridos.

Outro dado importante que compôs os materiais desenvolvidos pelos alunos no stand refere-se às subnotificações. Os alunos evidenciaram em um cartaz a importância da notificação de acidentes, tanto sob a perspectiva da publicização do acidente para a geração de dados e posterior construção de ações de políticas públicas, quanto para as garantias de saúde para os próprios trabalhadores. Para atender aos propósitos originários do projeto, foram impressas folhas da Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT e simuladas situações de acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho; com essa atividade foi possível tanto a visualização da CAT quanto ensinar aos alunos o seu correto preenchimento.

O artigo 22 da lei que dispõe sobre a CAT integrou informativos distribuídos pelos alunos, nos quais continham na íntegra a seguinte redação:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A (Brasil, Lei nº 8.213/1991).

Assim, os alunos evidenciaram que a empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata. Os alunos também reforçaram que naqueles casos em que as empresas não registrarem a CAT, o próprio trabalhador pode fazer o registro conforme descrito no artigo 22. Os alunos também trouxeram a informação sobre o serviço online de Registro da CAT. Todo o esforço empreendido pelos alunos visava esclarecer aos participantes sobre seus direitos e garantias assistenciais nos casos de acidente ou doença relacionada ao trabalho. Contribuindo assim, com a minimização de relatos de desconhecimento dos acidentes e de seus registros.



Figura 3 – Alunos constroem uma crônica para explorar a temática do assédio moral no trabalho

A figura 3 ilustra o *stand* sobre assédio moral no trabalho. A escolha dessa temática justifica-se entre outros fatores pelo crescimento do desgaste mental dos trabalhadores; segundo as estatísticas oficiais, como as da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS), os afastamentos por problemas de saúde mental constituem a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país.

Os alunos elaboraram uma estória no formato de crônica, em que aspectos relacionados a forma como o trabalho é organizado e vivenciado foram exploradas, buscando tanto desconstruir a culpabilização individual nas causas dos adoecimentos

quanto evidenciar discursos muitas vezes naturalizantes de situações de humilhações nos ambientes de trabalho. Segundo Silva, Bernardo e Souza (2016) as razões do adoecimento são, muitas vezes, atribuídas ao indivíduo, culpabilizando-o e individualizando um problema que é, essencialmente, social. O trabalhador é tratado, nesse sentido, como descuidado e irresponsável frente a acidentes e ao adoecimento, desconsiderando-se pressões, exigências, prazos e outras formalidades que caracterizam o trabalho contemporâneo, especialmente em países de economia dependente como o Brasil e outros da América Latina. Além disso, salientam os autores, é comum que se entenda o trabalho como algo naturalmente penoso, como se não fosse possível modificar os aspectos que geram adoecimento ao trabalhador.

Durante a apresentação na exposição temática, muitos acadêmicos passaram pelos *stands* que também contou com um público externo expressivo, vez que foram expedidos comunicados em diversos locais públicos informando sobre a exposição. Os alunos também convidaram profissionais das áreas de gestão de pessoas e segurança no trabalho, os quais contribuíram com orientações e responderam a questionamentos que surgiram durante o evento.

Ao final do encontro, a perspectiva dos envolvidos na ação serviu de base para a elucidação quanto à relevância da exposição com todos os envolvidos, classificando o evento como muito bom e a grande maioria relatando ter aprendido informações novas sobre aspectos concernentes ao trabalho.

Considerações finais

Cabe aqui reiterar algumas questões que se apresentaram como de grande relevância nas observações e análises empreendidas. Como atividade de extensão universitária, a exposição temática, vem possibilitando aos acadêmicos aplicarem o conhecimento científico na prática, tendo em vista a realidade social dos alunos; constitui um espaço de esclarecimento de dúvidas e discussão, possibilitando a ampliação de conhecimentos para todos os participantes; o quantitativo de pessoas que visitaram a exposição e participaram das atividades surpreenderam as expectativas iniciais, sendo expressivo o quantitativo de estudantes de outras Instituições de Ensino Superior e comunidade local; a participação de profissionais ligados às indústrias e empresas de serviços especializadas em segurança do trabalho foi muito importante, uma vez que possibilitou o estreitamento de laços entre o IF Goiano e essas empresas, aspecto que pode contribuir tanto com o incremento de discussões que abordem os temas expostos quanto com mostras dessa natureza nas organizações. Como aspecto limitador do evento, assinala-se a ausência dos sindicatos dos trabalhadores.

A sociedade moderna é a sociedade do trabalho, nesse sentido dar visibilidade a aspectos concernentes ao mundo do trabalho é possibilitar a reflexão sobre a relevância do acesso

ao trabalho seguro como recurso de construção do reconhecimento do outro e de si e de estruturação das identidades pessoal e grupais, necessárias no processo de formação de cidadãos autônomos.

Referências bibliográficas

- Antunes, R. (2004). *Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil*. In: Antunes, Ricardo; Silva, Maria Aparecida de Moraes. (orgs) (2004) *O Avesso do trabalho*. (pp. 13-27.) São Paulo: Expressão Popular.
- Alves, L., & Bianchin, M.A. (2010). *O jogo como recurso de aprendizagem*. Revista Psicopedagogia, 27 (83), 282-287.
- Brasil, presidência da república (1991). Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Brasil: diário oficial
- Cardoso, M.C.B., & Araújo, T.M. (2016). *Os Centros de Referências em Saúde do Trabalhador e as ações em saúde mental: um inquérito no Brasil*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 41, e7. Epub 29 de agosto de 2016
- Dalla Costa, A.& Souza-Santos, E. (2009). *Brasil Foods: a fusão entre Perdigão e Sadia*. Revista Economia & Tecnologia, Ano 05, Vol. 17 Abril/Junho, 165-176.
- Dejours, C. (2001) *Le Travail entre banalisation du mal et émancipation*. Disponible em: http://christian.crouzet.pagesperso-orange.fr/smpmp/images-SMT/DEJOUR_oct01_A3.pdf
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2015). *Estudos e pesquisas: a saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil* [Internet]. São Paulo: DIEESE; 2015.
- Gondim, S.M.G. (2002). *Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários*. Estudos de Psicologia, v.7, n.2, p.299-309.
- Giongo, C.R.; Monteiro, J.K.; S. & Gênesis, M. R. (2017). *Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário*. Psicologia & Sociedade, v.29, e 147648, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v29/1807-0310-psoc-29-e147648.pdf>
- Lacaz, F. A.C. (2016). *Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador*. Revista brasileira de saúde ocupacional. 2016, vol.41, e13.
- Linhart, D (2011). Entrevista: Danièle Linhart. [Trabalho, Educação e Saúde](#). On-line version ISSN 1981-7746;9(1):149-60.
- Neli, M. A. (2006). *Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria*

avícola. Dissertação (Mestrado), Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

Rodrigues, A. L. L.; Amaral-Costa; C. L. N.; Prata, M. S.; Batalha, T. B. S.; Neto, I. D. F. P. (2013). *Contribuições da extensão universitária na sociedade*. Cadernos de Graduação – Ciências Humanas e Sociais - UNIT, v.1, n.16, p.141-148.

Rancan, M., & Giongo, C. R. (2016). “*Eles determinam, nós produzimos*”: subjetividades capturadas pelo trabalho metal-

mecânico. *Psicologia & Sociedade*, 28 (1), 135-144.

Soboll, L. A. S. (2015) Assédio moral no trabalho. *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Pedro F Bendasoli e Jairo Eduardo Morges-Andrade (orgs). São Paulo: casa do psicólogo, 2015.

Silva, M.P; Bernardo, M. H., & Souza, H. A. (2016). *Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41, e23. Epub 12 de dezembro de 2016



B. CONFIGURACIONES
CRÍTICAS DEL TRABAJO
CONTEMPORÁNEO

REPRODUCCIÓN DE LA DOMINACIÓN MASCULINA EN LA SUBJETIVACIÓN DEL TRABAJO: LA VIRILIZACIÓN DEL CUERPO SUBJETIVO DE LOS VARONES EN LA SOCIEDAD DEL RENDIMIENTO

*Pablo Zuleta Pastor*¹

¹ Pablo Zuleta Pastor (Universidad de Chile; Chile); E-mail: pzuletap@yahoo.es

Introducción

Si atendemos al título de este texto notamos que su punto de partida se encuentra en la tesis de la centralidad del trabajo en los procesos de producción de subjetividades y por cierto, también de relaciones sociales (Dejours, 2012a; 2012b). La propuesta central plantea que la prueba que el trabajo presenta a la subjetividad —especialmente a la producción de subjetividades masculinas— exige de los varones trabajadores la identificación con los valores de la dominación masculina (Bourdieu, 2000), en tanto identificación con el poder (Araujo y Rogers, 2000). Bourdieu (2000) entiende a la dominación masculina como resultado de un incesante e histórico trabajo de reproducción que, justamente, aporta a la invisibilización de la historicidad de la dominación, haciéndola aparecer como algo natural, merced al trabajo de algunas instituciones sociales tales como el Estado, la escuela o la iglesia, plantea el autor. Aquí relevamos otra institución reproductora: la organización social y técnica del trabajo.

Lo que planteamos es que el proceso de reproducción de la dominación masculina en tanto sistema de representaciones y valoraciones tendiente a situar una y otra vez a todo aquello marcado con el signo de lo masculino y al hombre por encima de lo otro, de lo marcado con el signo de lo femenino y la mujer en el marco restrictivo y binario de la diferencia de los sexos (Fraisse, 1996); es en buena parte resultado de las exigencias que para la subjetivación de los

varones implica la organización del trabajo, especialmente la contemporánea, en clave neoliberal, flexible, intensificadora del trabajo y precarizante (Ramos, 2014). La tesis que aquí se presenta defiende la idea que el esfuerzo de subjetivación de la organización del trabajo contemporánea, en el sentido de apropiación y, siguiendo la noción que Dejours (2012a) rescata de Michel Henri, de cuerpoperación, es decir, de una apropiación afectiva y corporal del mundo, exige un proceso que denominamos virilización del cuerpo subjetivo, que consiste básicamente en un trabajo de des-sensibilización del cuerpo, de una separación del pensamiento de su base corporal sensible y un posicionamiento jerárquico del pensamiento por sobre la sensibilidad (e incluso la sensorialidad) del cuerpo. Decimos que la virilización del cuerpo subjetivo emerge e tanto estrategia defensiva que protege la identidad de los varones trabajadores investigados en al menos dos direcciones: primero, ante el sufrimiento psíquico y/o las amenazas de desequilibrios psicológicos a raíz del enfrentamiento entre sujetos y organización del trabajo y, segundo, ante el riesgo siempre presente de debacle de la identidad masculina, o bien, de su identificación con el poder y las lógicas de la dominación masculina.

En síntesis, planteamos que la necesidad de sostener la identificación de los varones trabajadores investigados con la dominación masculina opera, quizá paradójicamente, como un soporte para su propia dominación. Byung-Chul Han (2012; 2014) propone que en la sociedad del rendimiento habitan

sujetos del rendimiento, que, creyéndose libres, se hallan conminados a un deber-poder-siempre más, a una capacidad y un poder ilimitado de rendimiento y productividad. Decimos nosotros que la articulación de este mandato social de deber-poder-siempre más con los imperativos históricos –conscientes e inconscientes– respecto de lo que es hacerse, mostrarse y probarse hombre; redundante en que los varones investigados se constituyan como objeto de auto-explotación laboral.

Para desarrollar estas ideas organizamos el texto en cuatro apartados. En el primero damos brevemente cuenta de la problematización teórica que condujo a la pregunta de investigación; en el segundo se explicitan algunas de las principales decisiones metodológicas tomadas para realizar la aproximación empírica de este estudio; en el tercero exponemos resultados y los discutimos teóricamente y en el cuarto ofrecemos algunas conclusiones y proyecciones del estudio.

Problematización teórica

La pregunta central que orienta este estudio es aquella por la producción de subjetividades masculinas. Interesante resulta la imagen que muestra cómo esta pregunta es hecha desde la propia subjetividad masculina del autor que la formula y de esta manera, los resultados a los que se llega también son objeto, inevitablemente, del mismo sesgo. Damos cuenta con esto de la implicación del investigador en la pregunta y el problema de su investigación (Lourau, 2008; Haraway, 1995), por decir lo menos, un investigador varón cuya experiencia laboral se inscribe en la organización del trabajo contemporánea.

Dijimos entonces que el problema central que aborda la presente investigación es aquel que se pregunta por la subjetivación. Vale decir, por el proceso y el trabajo de construcción de subjetividad entendida como “la vida fenomenológica absoluta, cuya esencia consiste en el hecho mismo de sentirse o de experimentarse a uno mismo” (Dejours, 2012a; p. 150). Ahora bien, si entendemos la subjetividad como resultado (siempre siendo, nunca estático) de un trabajo de subjetivación, nos vemos impulsados a preguntarnos por las fuentes de exigencia de un trabajo como éste. En el presente estudio, además de las pulsiones sexuales –entendidas como exigencia de trabajo a la base de la emergencia de lo psíquico y la subjetividad (Freud, 1992)– optamos por focalizar en otras dos importantes fuentes de exigencia, siendo ambas, fuentes institucionales en el sentido kaësiano del término, esto es, estructuras fronterizas entre lo psíquico y lo social al modo de otredades constituyentes, de exterioridades pre-existentes y fundantes del psiquismo, determinadas ordenaciones sociales que permiten la emergencia del sujeto y su posterior inscripción en sus sentidos (Kaës, 1989).

Tales fuentes de exigencia son el género, abordado en esta investigación en tanto categoría relacional y jerárquica, como

la institución de la dominación masculina (Bourdieu, 2000) y las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo en los marcos del actual modelo de acumulación, asumiendo en consecuencia, a la empresa neoliberal flexible como dispositivo de subjetivación (Périlleux, 2008).

Ahora bien, otra cuestión clave que aborda esta investigación refiere a una cualidad fundamental del proceso de subjetivación, cuál es su carácter afectivo (Dejours, 2012a). El trabajo de construcción de subjetividad es entendido desde aquí como un esfuerzo de traducción y apropiación del mundo, más las formas en que esto se hace consisten básicamente en esfuerzos del cuerpo. Plantea Dejours (2012a), utilizando un concepto de Michel Henry, que la subjetivación es ante todo una cuerpoperiación. Es decir, un trabajo de traducción-apropiación del mundo que se realiza con el cuerpo y, que al mismo tiempo, va re-creando al cuerpo, tornándolo justamente, un cuerpo subjetivo, un yo-cuerpo, un cuerpo-historia.

a. Cuerpoperiación del orden de género y la dominación masculina

Irene Meler propone:

En términos generales, se acepta que los agrupamientos sociales humanos han elaborado regulaciones que prescriben los desempeños de género sobre la base de los indicadores que provienen de la diferencia sexual anatómica. Estos aspectos incluyen emociones, fantasías y actitudes así como el desarrollo diferencial de habilidades, mientras proscriben otros comportamientos y asignan roles específicos por cada sexo (Meler, 2000a; p. 71).

Vale decir que en función de la diferencia sexual anatómica se van construyendo subjetividades sexuadas diferenciadas en virtud de un efecto mancomunado entre erogeneidad y poder (Fraisse, 1996; Butler, 2006) que tiene su primer escenario en el encuentro cuerpo a cuerpo entre niño y adulto (Reich, 2005) y con ello, son los destinos pulsionales, las modalidades defensivas (tan psíquicas como corporales), los ideales del yo como las sanciones morales que emanan desde el superyó, las que comienzan a organizarse diferencialmente de acuerdo al orden vertical del género (Meler, 2000b). En resumidas cuentas, emergemos sujetos del género, subjetividades generizadas.

En este marco cobra fuerza la pregunta por la producción de subjetividades masculinas. Al respecto, en su investigación multicultural titulada *Hacerse hombre*, David Gilmore (1994) si bien no pudo demostrar la universalidad de la masculinidad, si pudo dar cuenta de una repetida tensión en las más diversas culturas y en diferentes partes del mundo por la cuestión de hacerse y exponerse hombre. A su vez, Badinter sostiene que en los marcos que ofrece el género en tanto categoría relacional jerárquica:

Los hombres han utilizado diferentes métodos para conse-

guir que los niños se convirtieran en hombres, en verdaderos hombres (...). En los alrededores de la pre-adolescencia, el chico tiene que salirse de la infancia indiferenciada (...). A diferencia de la mujer que es, el hombre ha de hacerse (Badinter, 1993; p. 92).

En consecuencia, el varón para constituirse como tal, para optar a la virilidad, se ve obligado a zafar de la –denominada por Laplanche– situación antropológica fundamental, ha de salir de ella y negar su posición de dependencia primaria. Para Meler (2000b), la masculinidad estaría fundada en la escisión de la feminidad en tanto infancia y vulnerabilidad; esto es, en la separación de la consciencia de la situación originaria de dependencia materna. Desde aquí se desprende un problema, pues la feminidad escindida no cesará en su afán de retornar a la consciencia y ante la amenaza de feminización y con ello, de inminente pérdida del estatus viril conseguido, el varón tendrá que defenderse:

La advertencia amenazadora acerca de las sanciones sociales que esperan a quienes no merezcan permanecer en el colectivo dominante se puede comprender si pensamos que la masculinidad y la feminidad se han construido a partir de un proceso colectivo de escisión entre las tendencias infantiles y las adultas, la vulnerabilidad y la fuerza (Meler, 2000b; p. 151).

Gilmore (1994) y Bourdieu (2000) muestran como la masculinidad y la dominación masculina son producciones y reproducciones sociales. Ambos autores dan cuenta de ritos de institucionalización masculinizante en diversas culturas que por lo general operan sobre el cuerpo, especialmente en virtud de su capacidad de resistencia, supresión, o bien, negación del dolor: circuncisiones sin ningún tipo de anestesia y sin ningún permiso para expresar dolor, golpizas y sangrías con la intención de sacar del cuerpo cualquier tipo de fluido que constituya un resabio femenino, e incluso, ingesta de semen para incorporar una nueva leche, una masculina que reemplace a la materna y que, en palabras de Bleichmar (2006), resulta paradójicamente virilizante¹. No ser la madre, no ser la mujer; emerge entonces como negación fundante de la masculinidad. Todo lo anterior, en aras de la institucionalización de cuerpos puramente masculinos.

Hasta aquí, la virilidad se va erigiendo al modo de una defensa, siendo la escisión y la negación de la vulnerabilidad asociada a lo femenino sus principales mecanismos. Para Monique Schneider (2003) –así como también para Dejours (2006)– la virilidad muestra más bien una faceta defensiva: en contraposición al pene erecto en tanto espada y señal de ataque, la invulnerabilización del cuerpo en tanto escudo en señal de defensa, conseguida a través de la negación de todo aquello asociado a lo femenino en el cuerpo del varón y a la negación de la posibilidad de la castración, ambas, situacio-

nes que entrañan riesgos de caída de la masculinidad conseguida. Una masculinidad, que aún más, no se consigue de una vez y para siempre, sino todo lo contrario, que hay que defenderla de manera permanente, pues se encuentran toda vez a prueba.

Ahora bien, esta defensa por negación de la vulnerabilidad a la base de la identidad viril siempre frágil, siempre a prueba, ¿implica una negación del cuerpo mismo del varón en tanto lugar en que reside dicha vulnerabilidad? Schneider (2003) se anima a plantear que sí, que esta expulsión de lo femenino del cuerpo del varón se extrema en la negación de su propio cuerpo, salvo del “pedazo”, del pene, dice. La erección es vista al modo del ascenso, pero también de la huida de la sensibilidad y la corporalidad hacia el reino de la intelectualidad y la espiritualidad por considerarse de mayor valor (Schneider, 2003). Como corolario: la intelectualidad se separa del cuerpo en la virilización al tiempo que el cuerpo se des-sensibiliza. La cuerpopriación de la dominación masculina en consecuencia, consiste en una suerte de destierro de lo femenino del cuerpo del varón.

b. Cuerpopriación de la organización del trabajo en la sociedad del rendimiento

Cuando decimos cuerpopriación de la organización del trabajo estamos diciendo que el trabajo, más que ser un entorno, un clima, un espacio determinado, es un objeto del mundo susceptible de subjetivar, es decir, de hacer propio, de incorporar en virtud de una relación cuerpo a cuerpo. Queremos decir que fruto del encuentro persistente entre el ser humano, su tarea y la organización social y técnica de ésta, cuerpo y psique, el cuerpo erógeno del trabajador, se van re-constituyendo (Dejours, 2012b). En otras palabras, que el trabajo y su organización social constituyen pruebas a la subjetividad (Périlleux, 2008) y a la economía libidinal de los trabajadores.

Por otra parte, cuando decimos recurriendo a una expresión de Byung-Chul Han (2014), “sociedad de rendimiento”, queremos hacer manifiesta la idea que el modo actual de organización del trabajo y del sistema productivo es uno específico, el de la sociedad neoliberal, que en buena medida conmina a sus sujetos a convertirse en emprendedores y empresarios de sí, en sus propios jefes, desplazando la dinámica de la lucha de clases desde un escenario social entre capitalistas y asalariados a uno intrapsíquico que supone una auto-explotación (Han, 2014, 2016). De acuerdo con Aubert y de Gaulejac (1993) se trata de una organización del trabajo y la vida en general que mueve a los sujetos a la excelencia y con ello, a creer que siempre pueden más, responsabilizándolos individualmente por su rendimiento y más aún, como lo plantea el filósofo coreano-alemán, haciendo pasar esto por libertad, una libertad paradójica basada en la sensación subjetiva de poder siempre más que, sin embargo, no logra sub-

¹ Se trata de prácticas que a la luz de una mirada etnocéntrica podrían entenderse fácilmente como homosexuales.

vertir la lógica del deber, constituyéndose en un deber poder.

Entonces, ¿cómo entender esto como exigencia para la producción de masculinidades, como exigencia de virilización del cuerpo subjetivo? Partiremos por decir que con el actual y creciente ejercicio del rol productivo por parte de las mujeres el escenario laboral ya no constituye un vórtice de masculinidad, en tanto garante de producción de “verdaderos hombres” (Connell, 2009), lo que ha llevado a los varones a forzar estrategias de re-posicionamiento viril, entendidas como estrategias de recuperación de un poder perdido o de defensa ante la amenaza de perderlo y, vale decir, que estos cambios en la situación de las mujeres y el desequilibrio de poder que suponen, tienen que ver con los cambios en el mundo del trabajo y la producción (Burín, 2007; Dejours, 2012a). En este marco, las amenazas al poder y la dominación masculina en los actuales escenarios laborales colaboran a generar diferentes tipos de sufrimiento y estrés, especialmente masculino. En las claves del management contemporáneo, un desafío central para la virilidad es el rendimiento en clave de potencia. No rendir es vivido en clave de impotencia y “quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza” (Han, 2014; p. 18).

En este marco, Kathya Araujo (2014; 2016) basada en distintos autores chilenos (Ramos, 2005; Soto, 2009; Henríquez y Riquelme, 2006; Todaro y Yáñez, entre otros) propone que en el caso de Chile es necesario ponderar las transformaciones del mundo del trabajo en el contexto de un país poco industrializado, que ha sufrido cambios económicos e institucionales desde hace alrededor de cuatro décadas asociados a la desregulación de los mercados y la reducción del papel del Estado, al fortalecimiento de las empresas para definir las relaciones laborales y a un quiebre de la capacidad colectiva de negociación. La expansión de la flexibilización, el aumento de la externalización y la subcontratación, la expansión de los empleos temporales, trayectorias laborales más móviles y la diversificación de las modalidades y condiciones de contratación, junto con la implementación de variados dispositivos del management (dentro de ellos las evaluaciones individuales del desempeño destacadas por Dejours (2012b, 2014) como abiertamente deletéreas para la salud mental de los trabajadores) que irrumpen en la relación entre seres humanos y trabajo. A eso, bien vale sumar la masiva incorporación de mujeres al mercado laboral y la centralidad que van tomando los trabajos de servicio (Godoy, Stecher, Toro y Díaz, 2014); que de acuerdo a la lectura de Pérez Franco (2016) exigen a los trabajadores desde un punto de vista emocional, implicando nuevos riesgos para la salud mental.

Desde aquí, Araujo (2014, 2016) plantea que en Chile la principal característica de la prueba del trabajo para la subjetividad es su *desmesura*.

La desmesura laboral refiere al carácter de las demandas

estructuralmente determinadas de esta esfera –las que se expresan a nivel de los individuos en una generalizada percepción de sobreexigencia y de presión–, aparecen como un incesante empuje a la acción y son vividas, con mucha frecuencia, como una transgresión a los límites propios (Araujo, 2014; p. 281).

La desmesura laboral, entendida en tanto mandato a poder trabajar y rendir cada vez más se asocia por cierto a las abrumadoras exigencias de consumo que van haciendo de la remuneración un importante –si no el más– indicador de reconocimiento.

Para cerrar, volvemos a Dejours (1998) y, decimos que entre los sujetos –y especialmente los varones– y la desmesura de la organización del trabajo contemporánea, se interponen, para poder seguir trabajando sin perder el equilibrio psicológico, estrategias defensivas que van en la línea de la virilización del cuerpo subjetivo.

Pregunta de investigación y estrategia de abordaje

Una vez realizada la problematización teórica, es posible plantear una pregunta de investigación empírica, que en nuestro caso cobró la siguiente forma: ¿Cómo se reproduce la dominación masculina en el discurso sobre la subjetivación del trabajo en dos tipos diferentes de trabajadores (uno considerado de baja calificación y otro considerado de alta calificación) y cuáles son las relaciones que construye con la virilización del cuerpo subjetivo en el marco de la sociedad del rendimiento? En consecuencia, dos novedades aparecen respecto a lo presentado hasta aquí y constituyen dos decisiones de orden metodológico. La primera es la opción por hacer del discurso sobre el trabajo y su subjetivación el objeto de estudio, relevando como herramienta analítica al denominado análisis crítico del discurso y la segunda, alude a las decisiones en torno a la definición de la muestra.

a. La opción por el análisis crítico del discurso

Diremos que al situar como centro de la pregunta a las operaciones discursivas a través de las cuales se reproduce la institución dominación masculina, estamos –de alguna manera– comprendiéndola en tanto inter-discurso, es decir, atendiendo a cómo ella, la dominación masculina, es hablada y habla a través y por el discurso de los sujetos que enuncian. Montero, en su presentación de los desarrollos realizados por el denominado “análisis francés del discurso”, plantea que:

Uno de los gestos fundamentales del análisis del discurso es el rechazo a colocar en la fuente del enunciado a un sujeto individual que sería señor en su propia casa (y continúa) Ese cuestionamiento a la soberanía del sujeto hablante pone en el centro de la problemática teórica del análisis del discurso la noción de inter-discurso, que, según se dirá, tiene primacía sobre el discurso (Montero, 2013; p. 249).

De esta manera, podemos interpretar que la acción del análisis crítico de discurso se orienta a la posibilidad de pensar e incluso develar aquello que nos piensa y nos habla:

Lo propio de toda formación discursiva es disimular, bajo la transparencia del sentido que allí se conforma, la objetividad material del interdiscurso, que determina esa formación discursiva en tanto tal, objetividad material que reside en el hecho de que eso habla siempre antes, afuera e independientemente (Pêcheux, 1990 en Montero, 2013; p. 250).

Desde esta perspectiva, consideramos que el análisis crítico del discurso nos será de utilidad para identificar eso que habla (y se reproduce, se actualiza) en el discurso de los sujetos individuales que entrevistamos. En nuestro caso, la dominación masculina y su violencia simbólica (Bourdieu, 2000).

Sumado a lo anterior y, tomándonos de las ideas de Davies y Harré (2007), diremos que lo que nos interesa encontrar en el discurso son los posicionamientos de sujeto que construyen los enunciantes, entendidos en tanto fenómeno conversacional, en tanto interacción social capaz de generar productos sociales. Dentro de estos productos destacan las relaciones interpersonales y sociales en las que se participa, pues el posicionamiento subjetivo implica al mismo tiempo el posicionamiento de otros sujetos y objetos sociales. A través del posicionamiento en consecuencia, se generan o (re)generan ordenamientos sociales. Desde esta perspectiva se entiende la conversación como un conjunto de actos de habla, es decir, se trata de dichos con cierta fuerza social, con fuerza ilocutiva, es decir, capaces de producir efectos sociales. En consecuencia, trabajamos preferentemente con la técnica de entrevistas; individuales y grupales.

b. Sobre la definición de la muestra

La muestra está compuesta por dos tipos diferentes de trabajadores. La diferencia consiste, principalmente, en la posición que ambos grupos ocupan en la división social del trabajo. Los primeros, comprendidos como trabajadores manuales de baja calificación, ubicados muy lejos de las decisiones y de los dueños de los medios de producción y los segundos, por el contrario, trabajadores considerados de alta calificación y con una mayor cercanía a los dueños de los medios de producción y que tienen a su cargo importantes tomas de decisiones respecto del proceso productivo y sus efectos.

El primer tipo de trabajadores seleccionados se desempeña como cargadores-repartidores de gas. El primer criterio de selección consiste en que se considera un trabajo de baja calificación y que tiene como uno de sus atributos principales el uso de la fuerza física de los trabajadores. Un segundo criterio lo constituye el hecho de ser un trabajo, definido por ellos mismos, como comisionista, lo que refiere en buena medida a un trabajo altamente flexibilizado; flexible en términos de remuneración: los trabajadores ganan un sueldo base -el esti-

pulado como mínimo- y sobre éste, su sueldo final depende de la propia capacidad de venta. Dicha propia capacidad de venta se encuentra estrechamente vinculada con la disposición de los trabajadores para desempeñarse en un marco de flexibilidad horaria. En términos coloquiales, mientras más se trabaja, más dinero se puede ganar y esa parece ser una decisión administrada por el propio trabajador, quien queda puesto en posición de empresario de sí (Han, 2014; Périlleux, 2008). En este contexto, se trata además de un empleo que cuenta con flexibilidad en los tipos de contratación. Al interior de la muestra, la principal distinción la marcó la edad; entre 27 y 68 años; algunos con pareja, la mayoría padres.

El segundo tipo de trabajadores que configuran la muestra está constituido por gerentes generales de grandes empresas. Optamos por este tipo de trabajadores -como vimos- por su posición alta en la división social del trabajo. La intención de focalizar en este grupo radica en el supuesto que este sujeto de habla encarna los sentidos y los valores rectores de la organización del trabajo contemporánea bajo el rótulo de la empresa. Al respecto, plantea Dejours que “la victoria del capitalismo a escala del planeta entero se plasma en la primacía teórica y práctica concedida a la empresa” (Dejours, 2012a; p. 10). Tal primacía teórica y práctica es sostenida en el día a día por el trabajo de los gerentes generales y desde ahí, interesa investigar algunos elementos de su proceso de subjetivación del trabajo y por cierto, sus relaciones con la virilización del cuerpo subjetivo y las identificaciones que este produce con la dominación masculina. Las edades de los sujetos entrevistados variaron entre los 43 y los 60 años; todos casados y padres.

Principales resultados

a. Trabajo para hombres: coincidencia entre valores del trabajo y valores viriles

Es el caso que ambos colectivos de varones trabajadores entrevistados coinciden en la definición de sus puestos de trabajo como espacios masculinos, reservados a los hombres, cuyas pruebas para la subjetividad constituyen al mismo tiempo pruebas de hombría, no obstante se trate de pruebas cualitativamente diferentes. Si bien, el supuesto de entrada, en palabras de Guiho-Bailly (1998) es que la coincidencia entre valores viriles y valores del trabajo se da preferentemente en tareas de orden pre-industrial, en los que la fuerza (bruta) marca la diferencia principal, los resultados del análisis de discurso de los gerentes generales, muestran que en la sociedad -que denominamos con Han (2014)- del rendimiento, el éxito laboral, entendido como el acceso a los cargos más altos en la división social del trabajo, se constituye también como un sitio reservado a los varones, pues está regido por valores viriles que operan excluyendo a las mujeres.

En el caso de los cargadores-repartidores de gas la prueba

de la subjetivación del trabajo es una prueba que interpela al cuerpo (y su fuerza) sin mayores intermediaciones, el cuerpo debe soportar el peso real de los balones de gas y en ese ejercicio se produce y (re)produce una corporalidad particular, una corporalidad viril, en el sentido de que no acepta rasgos de feminidad. Se trata de un trabajo, en el decir de los sujetos entrevistados, que de ser hecho por una mujer corre un importante riesgo: *“una mujer no puede, se le caen las tetas al suelo”*. Vale decir, el trabajo se construye discursivamente como uno que, de manera directa, produce cuerpos viriles, sin tetas. Un cuerpo que para tolerar las exigencias del trabajo debe endurecerse y des-sensibilizarse, sometiéndose para ello al poder de la mente. El discurso es enfático al plantear que el aguante y la resistencia física exigidos por el quehacer no pueden ser sostenidos por la mera fuerza bruta, sino que por el contrario, se necesita de un esfuerzo mental para persistir en el trabajo. Son la mente y sus intenciones, especialmente las referidas al cálculo económico, quienes incitan al cuerpo a seguir, a aguantar, como lo profundizaremos en las conclusiones. En definitiva, el valor principal aquí lleva el signo del aguante.

Por su parte, en el caso de los gerentes generales, la prueba a la subjetividad es más bien de orden psíquico. No son las tetas las que se le caen a las mujeres en el trabajo sino una cierta sensibilidad que se asocia a la esencia de lo femenino, como lo ilustra la siguiente cita: *“Las mujeres tienen, sin duda tienen, en muchos casos tienen una forma distinta de ver las cosas, tienen una sensibilidad distinta, lamentablemente creo que muchas de las mujeres que llegan a posiciones altas en la empresa se transforman en hombres y pierden parte de esa sensibilidad, o sea, de esa forma de ser diferentes”*. En consecuencia, la feminidad corre riesgos en el ascenso a la gerencia general de la empresa. Los varones por su parte -y la masculinidad que pueden ostentar- no tienen problema en deshacerse de esa sensibilidad que resulta un obstáculo para desarrollar las tareas del gerente general: *“cuando tienes mucha sensibilidad te mareas un poco en todos los detalles y puedes perder de vista los objetivos finales”*. Lo importante para desempeñar bien el cargo está en el logro de las metas, de los objetivos y eso pasa por una separación del pensamiento de su base corporal sensible como forma de evitar el mareo. Entonces son los hombres los que pueden llegar a la cima, no las mujeres.

El límite puesto a las mujeres es, en el primer caso, el ejercicio mismo de la tarea, justificado en el cuidado de la feminidad del cuerpo, mientras que en el segundo, lo es el ascenso a la cima, justificado en el cuidado de una supuesta feminidad psicológica.

b. La mente sobre el cuerpo y la verticalización sexista de la subjetividad

Entendemos básicamente por esto a un llamado a construir una relación jerárquica entre pensamiento y sensorialidad

(quizá más propio del proceso de subjetivación del trabajo de los cargadores-repartidores de gas) o bien, a la construcción de una relación jerárquica entre pensamiento y sensibilidad (quizá más propio de la subjetivación del trabajo de los gerentes generales). De todos modos, la cuestión que es común a ambas es la separación y jerarquización, al parecer clave, entre mente y cuerpo.

Al respecto, la estrategia discursiva de los gerentes generales, centrada más bien en la negación del sufrimiento, propone: *“No había tiempo para detenerse a sentir, los sentimientos y esas cosas vienen un poco después, cuando, cuando un poco logras la meta, hiciste lo que tenías que hacer”*. Parece ser que los sentimientos, que son aquí postergados, son construidos como una suerte de estorbo para el logro de las metas y la performance exitosa del gerente general, quien debe realizar su trabajo sin detenerse a sentir. Los sentimientos pueden tener espacio con posterioridad, pero aun así, se cotejan a la luz de un cálculo: se hizo o no lo que se tenía que hacer. En consecuencia: para hacer lo que se tiene que hacer, el gerente general ha de no sentir lo que le pasa con ese hacer. Ha de negar los sentimientos asociados a la tarea a través de la priorización del cálculo en pos de la meta.

Por su parte, los cargadores-repartidores de gas expresan: *“obvio, es que si tu no ponís parte mental a tu esfuerzo (físico) hueón, no vai a resistir, te vai a cansar y te vai a echarte a morir, si lo que te da fuerza es, yo creo, que lo que te maneja a ti es la mente”*. La estrategia defensiva en este caso se centra en el aguante, es decir, el dolor se siente (no se niega), pero se soporta y es lo que aquí se signa como fuerza mental la que comanda la estrategia de resistencia, es la parte mental del esfuerzo la que le permite al cuerpo llevar adelante su performance aguerrida. Si fuera por el cuerpo solo, este reconocería su cansancio y cesaría en la labor. Es por ello que la mente es llamada a minimizar las sensaciones corporales de cansancio y dolor.

Parece ser entonces que en ambos extremos de la división social del trabajo y de los estratos socioeconómicos, la virilización pasa por una exigencia de subordinación del cuerpo a la mente, se pone en juego en un esfuerzo de convencimiento de que uno se la puede. Lo que parece latir en el fondo es la necesidad de demostrar y demostrarse poder podérsela con el trabajo.

No resulta extraño que este esfuerzo de convencimiento sea discursivamente encargado a la mente, al cálculo, al pensamiento, toda vez que en la historia de las ideas, a partir de la diferencia fundamental entre los sexos como punto desde el cual se construyen todas las demás diferencias (Fraise, 2006), el pensamiento ha quedado asociado al polo masculino, mientras que el cuerpo, la sensorialidad y la sensibilidad al polo femenino (Glocer, 2001). Plantea Monique Schneider (2003) que la erección es también una metáfora

de este movimiento masculino de escape hacia arriba, desde el cuerpo sensible al reino de las ideas. Ahora bien, una cuestión particularmente interesante para este estudio es que dicha verticalización, que opera en el propio cuerpo subjetivo de los varones entrevistados, es (re)producida en el enfrentamiento del sujeto con las exigencias de la organización de su trabajo al modo de verticalizar la subjetividad para rendir, de verticalizar la subjetividad para rentar y cumplir con las metas esperadas. Es en el cuerpo subjetivo de los varones demostrando que se la pueden que se (re)produce la dominación y se motivan fenómenos de auto-explotación laboral. Parafraseando a Han (2014), amo y esclavo quedan inscritos en una misma subjetividad. Parafraseando a Engels (2012), la primera expresión de la lucha de clases, esa que tiene lugar entre hombres y mujeres, parece configurarse aquí como un asunto intrasubjetivo.

c. Reproducción de la división sexual del trabajo: la empresa y la casa

La configuración desarrollada hasta este punto se expande más allá del terreno intrasubjetivo y por cierto, más allá de los límites de la empresa y de los horarios de trabajo. La subjetivación del trabajo, tal como lo plantean Dejours y Gernet (2014), impacta la configuración familiar, los vínculos de pareja e incluso la relación con los hijos. Como lo plantea Reich (2005) en la primera mitad del siglo pasado, el sistema productivo ejerce fuertes determinaciones sobre la estructuración y la dinámica de las familias y en consecuencia, sobre la organización y la economía libidinal de la prole. Para Reich (2005) la sexualidad y sus expresiones quedan fuertemente marcadas e incluso, determinadas, por la organización predominante del modelo productivo de una época. De este modo, la construcción subjetiva –de hombres a mujeres- y en tanto, las relaciones sociales de género, dependen de estos procesos de subjetivación del trabajo, a través de los cuales, los hombres son posicionados en lugares de privilegio social, al menos en lo que a jerarquías laborales se refiere.

Al respecto, podemos decir que ambos procesos de subjetivación del trabajo revisados aquí, (re)producen la estructura y la dinámica histórica de la división sexual del trabajo y sus localizaciones. En el caso de los cargadores-repartidores de gas, son los hombres quienes realizan el verdadero trabajo y las mujeres quienes cumplen tareas, a lo sumo, complementarias, lo que queda de manifiesto en citas como esta: *“ellas atienden el teléfono nomáh”,* al mismo tiempo que dichas tareas son rígidamente localizadas: *“para una mujer, no; es que tendría que ser una mujer de secretaria, cumplir esa función nada más”,* lo que supone que su quehacer es de oficina, mientras que el varón se configura afuera, en la calle: *“trabajai más, pero al final, vai por la cale”* Es decir, no importa cuánto se trabaje, mientras se esté en la calle, afuera, no en un lugar signado como *encierro*, que emerge aquí como el signo

con que se marca la casa y las tareas domésticas.

En el caso de los gerentes generales entrevistados ocurre algo parecido, lo que queda en evidencia en la cita destacada anteriormente: *“muchas de las mujeres que llegan a posiciones altas en la empresa se transforman en hombres y pierden parte de esa sensibilidad, o sea, de esa forma de ser diferentes”.* En consecuencia, un trabajo adecuado para las mujeres es fuera de esas posiciones signadas como altas en la empresa, quedan disponibles para ellas las posiciones bajas. La división sexual del trabajo opera jerárquicamente en función de la distinción alto/bajo, en la que dicho sea de paso, la sensibilidad queda circunscrita al reino de lo bajo. La localización en este caso no alude, como en el caso anterior, a la oficina y la calle, sino que tiene que ver con la inclusión/exclusión de determinados espacios de decisión y aquí la cita para ilustrarlo resulta ser doblemente interesante, pues el espacio *“cumbre de varones”* es construido como uno violento y sucio: *“A mí me choca que una mujer se siente en una reunión y hable puros garabatos, en una reunión con puros hombres, hablamos puras cochínas, puras cochínas”.* La cumbre masculina en la empresa queda al descubierto aquí como un espacio en el que lo que circula son puras cochínas, cuestión que se enfatiza en el doblaje de la voz, y cochínas resulta ser un significante rico en significados posibles, pero fundamentalmente parece referir a turbiedades, trampas, irregularidades, emparentadas de algún modo con la perversión (sexual y social). El espacio de las grandes decisiones de la empresa queda emparentado entonces con lo perverso y la perversión queda también circunscrita a la masculinidad. Es mejor que las mujeres queden fuera de esto. Con ello la exclusión se camufla en protección, en protección de una supuesta feminidad asociada a la pureza.

En consecuencia, si en el caso de los cargadores-repartidores de gas la división sexual del trabajo se articula en función del binario trabajo duro-hombres/trabajo blando-mujeres y junto a esto trabajo afuera-calle-hombre/trabajo adentro-oficina-mujeres; en el de los gerentes generales se articula en función del binario arriba-hombres/abajo-mujeres, siendo el espacio masculino además asociado a la lógica de la perversión y el femenino al de cierta supuesta pureza, por cierto, idealizada.

Ahora bien, esto que ocurre dentro de los límites físicos de la empresa o del empleo, se traslada –de alguna manera- a las casas, a la estructura y la dinámica de las familias. En el discurso de los cargadores-repartidores de gas, la casa y sus quehaceres son construidos como asunto definitivamente de las mujeres, como queda manifiesto en citas como la que sigue: *“la mujer se hace cargo de la casa, del aseo, todo ese tipo de cosas y como tú estás fuera todo el día y te levantas oscuro y llegas al último minuto y no tienes tiempo de hacer aseo, de echar a lavar, de planchar una camiseta y menos de hablar de los críos, que se bañen, vayan al doctor, que le compren un remedio”.* Las tareas domésticas son cuestión de mujeres y el varón justifica

su no participación en ellas en virtud de su trabajo afuera y por cierto, de su aporte basal al sostén material de la casa. En este caso las tareas domésticas incluyen la casa (aseo, lavado de ropa, cocina, etc.) y el cuidado de los niños (desde la ropa, hasta la educación, la salud y los afectos); cuestión que es diferente en el caso de los gerentes generales, donde el lugar principal de la mujer-esposa es con los hijos, mientras que los asuntos de la casa son responsabilidad de la mujer-empleada, como lo expresan citas como esta: *“con los niños más que nada, la casa, por suerte tenemos nana que se ocupa de muchas cosas”*. De todos modos, casa y niños quedan al cuidado principal de mujeres. De un modo parecido al que lo hace el discurso de los cargadores-repartidores de gas, el de los gerentes generales construye justificaciones para la ausencia en cuerpo y alma del padre de la familia y con ello, al mismo tiempo, justifica la imperiosa necesidad de la presencia de su mujer-esposa – quizá en tanto representante de la pareja parental- como lo podemos leer en esta cita: *“tengo la cabeza muchas veces en el trabajo y viajo mucho (...) me toca ir para afuera, de hecho, ahora voy, me voy como tres semanas a distintas cosas, entonces obviamente que si están los dos en la misma los niños quedarían botadísimos”*. En esta imagen el varón-padre-gerente general tiene la cabeza en el trabajo y el cuerpo en otro país, por lo tanto, en casa, con los niños, ha de estar la mujer-madre-no gerente general.

De este modo se va dibujando también, en el seno de la institución familiar, la verticalización sexista en la que el hombre queda inscrito en el polo del dominio y la mujer en el de la subordinación. En ambos casos, la jefatura se ejerce incluso estando fuera, pues es el dinero el que califica para ello; un dinero que se (re)organiza al modo en que Clara Coria (1996) conceptualizara según el par dinero grande/dinero chico, pues es en función del primero que se toman las “grandes decisiones” de la vida familiar, aquellas que salen del manejo diario ligado a la vida cotidiana, invisible solo hasta que las cosas no se hacen, por ejemplo, la comida diaria o el pago de las cuentas de los servicios básicos, ligados al dinero chico. Es el dinero grande el que se usa, según Coria (1996) para las cosas extra-ordinarias. Al respecto, es interesante como el ejemplo paradigmático al que recurre la autora, el de las vacaciones, es (re)construido por el discurso de los dos tipos de trabajadores seleccionados para esta investigación, cuestión que podemos revisar en las siguientes citas.

Así versa el discurso de los cargadores-repartidores de gas: *“yo no tomé vacaciones, me las pagaron igual (...) yo igual salí a la playa, pesqué a mi vieja, a la mamá de la Kathy, a la Kathy, a mis hijos y me los llevé a todos pa la playa, son sacrificios que uno hace ¿cachai? Los dejé en la playa y yo me vine a trabajar y después los fui a buscar”*. Aquí, el sujeto de habla produce y determina las vacaciones de la familia, *pescando* a mujeres e hijos –cual balones de gas- y depositándolos en la playa, lugar del que luego se resta, no participa de la convivencia familiar,

pues su lugar está en el trabajo.

Por su parte, los gerentes generales plantean: *“(lo mío es) organizar, quién hace qué. Ejemplo, vacaciones ¿qué vamos a hacer, cómo lo vamos a hacer, dónde vamos a ir?, ¿tú crees que lo hace mi señora? No, lo tengo que hacer yo y yo tengo que organizar (...) y es entretenido, si, es súper entretenido”*. Quizá la diferencia fundamental entre los grupos es que el discurso de los primeros –los cargadores-repartidores- construye la situación con la figura del sacrificio, mientras el de los gerentes generales con la del placer: *es súper entretenido*. Sin embargo, para ambos, lo incuestionable es la posición de dominadores en la que quedan inscritos en virtud de las decisiones susceptibles de tomar con el dinero grande.

Otra distinción importante es que, en el caso de los gerentes generales, el poder adquisitivo y la subjetivación de su rol, los posiciona como gerentes de la vida familiar: *“ella, como está más tiempo con los niños muchas veces juega un rol más de amigo de los niños y yo, a veces, juego un rol más de director de los niños”*. No es difícil interpretar que también ejerce un rol de director de su esposa, pues ella es posicionada en el lugar de amigo de los niños, es decir, de par de aquellos que él dirige. Para cerrar, diremos que en función, otra vez del poder adquisitivo del gerente general y su dinero grande, este es capaz de (re)producir la posición de clase de su familia y esto, aunque construido discursivamente como un esfuerzo, redundante en el placer de emerger como soberano de su hogar, pues es él quien marca la diferencia en lo que a esto se refiere: *“si, si (ella) trabaja, si está bien, pero con los ingresos de ella no alcanza para mantener el nivel de vida que tenemos nosotros”*.

Conclusiones

La conclusión fundamental la constituye la tesis de que la prueba del trabajo a la subjetividad de los varones trabajadores chilenos investigados favorece la reproducción de la dominación masculina. Vale decir, el sujeto del trabajo coincide con el sujeto del género. O bien, en los casos investigados, el sujeto de la dominación masculina es (re)producido por el sujeto de la desmesura laboral. Cabe explicitar a continuación que dicha reproducción se da merced a una estrategia defensiva, nominada por nosotros como virilización del cuerpo subjetivo, que consiste básicamente en un proceso de separación del pensamiento de la base sensible del cuerpo y de un posicionamiento en clave jerárquica y de dominación del primero sobre el segundo. En los casos de los varones trabajadores investigados la virilización del cuerpo subjetivo opera con matices y especificidades diferenciales de acuerdo a las exigencias particulares de cada puesto de trabajo y por cierto, de la posición en la escala social en la que se ubica cada grupo.

No obstante tales diferencias podemos decir lo siguiente. Primero, que la virilización del cuerpo subjetivo, al mismo

tiempo de operar como estrategia defensiva contra el sufrimiento en el trabajo y ante la caída de las identificaciones masculinas con el poder de la dominación masculina, entraña un importante revés, cual es, quedar a merced de la auto-explotación laboral, vale decir, la imperiosa necesidad de demostrar poder, de demostrar que “me la puedo” fuerza a los varones investigados a rendir a toda costa sin que necesariamente exista otro, un jefe, que lo exija. Segundo, la organización del trabajo actual, en la empresa neoliberal, es masculinista y exige de sus sujetos la virilización-verticalización del cuerpo subjetivo y de las relaciones sociales para emerger exitosos, para dar cuenta de rendimiento y rentabilidad. Tercero, dicha organización del trabajo resulta atentatoria contra el desarrollo subjetivo de los trabajadores, pues la virilización del cuerpo subjetivo, en tanto disminución de la sensibilidad del cuerpo, merma la capacidad de los individuos para sentirse o experimentarse a sí mismos (Dejours, 2012a).

En consecuencia, las pruebas a la subjetividad implicadas en la organización del trabajo contemporánea, confrontan –especialmente a los varones– con tres grandes miedos: no rendir, no rentar, no aguantar, miedos que a su vez constituyen amenazas de caída de la masculinidad construida con tanto esfuerzo. Triunfar en la sociedad del rendimiento (Han, 2014; 2016) y su organización neoliberal-flexible del trabajo exige, al menos a los dos grupos de varones investigados, la subjetivación de la dominación masculina.

Referencias bibliográficas

- Araujo, K. (2014). La desmesura y sus sujetos. El trabajo en el caso de Chile. En Stecher, A y Godoy, L (eds.) *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. (pp. 277-298). Santiago de Chile: RIL editores.
- Araujo, K. (2016). El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad. Santiago: LOM.
- Araujo, K. y Rogers, F. (2000). El hombre: ¿existe? En: Olavarría y Parrini (eds.) *Masculinidad/les: Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO / UAHC/ Red de Masculinidad Chile.
- Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós ediciones
- Badinter, E. (1993). *XY la identidad masculina*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bleichmar, S. (2006). *Paradojas de la masculinidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Burín, M. (2007). Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En: Burin, Jiménez y Meler, (comp.), *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Connell, R. (2009). Masculinidad corporativa y globalización. En Olavarría, J (ed.), *Masculinidades y globalización*. Santiago: UAHC, CEDEM.
- Coria, C. (1986). El sexo oculto del dinero. Formas de la dependencia femenina. Buenos Aires: Grupo Editorial Latinoamericano.
- Davies, B y Harré, R. (2007). Posicionamiento: la construcción discursiva de la identidad. *Athenea Digital*, N°12, pp 242-259.
- De Gaulejac, V. (2008). El costo de la excelencia. Conferencia en Buenos Aires. Mimesis. Disponible en internet: http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-El_costo_de_la_excelencia.-De-Gaulejac.-Conferencia-2008.-pdf.pdf. Consultado 10/10/2016
- Dejours, C. (2012a). *Trabajo vivo*. (Tomo I). Sexualidad y trabajo. Buenos Aires: Topía editorial.
- Dejours, C. (2012 b). *Trabajo vivo*. (Tomo II). Trabajo y emancipación. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En Dessors y Guiho-Bailly (comp.) *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: Grupo editorial Lumen.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía editorial.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- ENGELS, Friedrich (2012). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Marxist Internet Archive. Disponible en: https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf
- Fraisse, G. (1996). *La diferencia de los sexos*. Buenos Aires: Ediciones Manantial
- Freud, S. (1992). *Pulsiones y destinos de pulsión*. Obras completas. (Volumen XIV). Argentina: Amorrortu editores.
- Gilmore, David (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. España: Paidós.
- Godoy, L., Stecher, A., Toro, J. y Díaz, X. (2014). Sentidos del trabajo, identidades y vínculo social. Una mirada al trabajo en el Chile actual desde el género, la generación y el estatus ocupacional de los trabajadores. En Stecher, A. y Godoy, L. (eds.) *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades*. Santiago: RIL Editores.
- Guiho-Bailly, M-P. (1998). Identidad sexual en el trabajo. En Dessors y Guiho-Bailly (comp.) *Organización del trabajo*

y salud. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Han, B-C. (2014). *Psicopolítica*. Barcelona. Herder. Barcelona: Paidós.

Han, B-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder. Barcelona: Paidós.

Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid, Valencia: Cátedra e Instituto de la Mujer.

Kaës, R. (1989). *La institución y las instituciones*. Argentina: Paidós.

Lourau, R. (1975). *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.

Meler, I. (2000a). La masculinidad. Diversidad y similitudes entre los grupos humanos (pp. 71-121). En: Burín y Meler (eds.). *Varones; género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.

Meler, I. (2000b). La sexualidad masculina. Un estudio psicoanalítico de género. En Burín y Meler (eds.) *Varones; género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.

Montero, A. S. (2013). El análisis francés del discurso y el abordaje de las voces ajenas: interdiscurso, polifonía, heterogeneidad y topos. En Canales, M. (coordinador). *Escucha de la escucha*. Santiago: LOM Ediciones. Universidad de Chile.

Pérez Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. En *Revista chilena de Salud Pública*, Vol 20, pp. 36-44.

Périlleux, T. (2008). La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible (pp. 137-154). En: Soto, Á. (ed.). *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago: LOM, Universidad Alberto Hurtado.

Ramos, C. (2014). La modernización de la empresa chilena: posfordismo con huellas autoritarias (pp. 79-101). En: Stecher y Godoy (eds.) *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago de Chile: RIL editores

Reich, W. (2005). *Análisis del carácter*. Barcelona: Paidós. Surcos.

Schneider, M. (2003). *Genealogía de lo masculino*. Buenos Aires: Paidós.

INOVAÇÕES E O MEDO NO CONTEXTO GLOBALIZADO NO TRABALHO: IMPLICAÇÕES NA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

Caio Cesar Piffero Gomes¹

¹ Caio Cesar Piffero Gomes (UFSM; Brasil); E-mail: gomescaiop@gmail.com

Introdução

A globalização contém o humo do desenvolvimento dos povos e está presente na humanidade desde sempre. O movimento humano pelo planeta é histórico e pré-histórico, talvez, em busca de encontrar algum sentido para a sua existência, mas principalmente como forma de preservação da sua existência. O desenvolvimento tecnológico propicia que hoje se dê a volta ao mundo em menos de alguns segundos, por meio de instrumentos eletrônicos. A realidade virtual contrapõe, crescentemente, como a realidade presencial e estas estão presentes na vida cotidiana e, fortemente, aumenta a sua presença nas organizações de trabalho. Tal permeabilidade do trabalho pelas inovações tecnológicas, que trazem consigo a velocidade, em suas formas de se apresentarem e de se renovarem, transforma a maneira de trabalhar a todo instante. Este panorama planetário implica em mais produção, seja ela realizada pelas mãos humanas ou por braços informatizados, de maneira que está provocando uma revolução em todas as organizações, desde a maneira como são gerenciadas, até aos perfis dos trabalhadores, supostamente, capazes de se adequar a sua modalidade digital. Junto a essas transformações o mundo está cada vez mais ameaçado por guerras, racismos e tantos outros fatores que geram instabilidade e medo entre os povos e nos lugares em que habitam. O mundo do trabalho vivencia com estas tensões, que se somam as provocadas pelas inovações tecnológicas – que qualificam o trabalho e ao mesmo tempo ocupam vagas de trabalhadores – a carência de no-

vas vagas de trabalho – o que além do desemprego existente, os seus índices são ampliados pela quantidade de migrantes de países em guerra, que se dirigem a outros em busca de trabalho e de uma vida digna –, e o aumento progressivo e expoente da população dos trabalhadores. A presença destas qualidades sociais no trabalho tem proporcionado transformações significativas e constantes na forma e nas condições de trabalho, sugerindo que o trabalhador deva estar sofrendo, em sua subjetividade, conseqüentemente, repercussões decorrentes. Para analisar tal possibilidade são utilizados referenciais teóricos psicodinâmicos referentes ao desenvolvimento psicológico e referentes as relações de trabalho.

Subjetividade, tecnologia e trabalho

A globalização continua avançando pelo planeta e suas ramificações estão em plena propagação, de maneira que não dá para se afirmar que este processo faça parte do passado e nem que esteja acabado ou mesmo desacelerado. Ao contrário, se mantém como movimento ativo e crescente, desde quando impulsionado nos anos 90, pelas inovações tecnológicas, principalmente, com a utilização da internet, que possibilitou a integração comunicacional planetária. Hoje esse processo faz parte do cotidiano internacional das nações, como do cotidiano local das organizações, assim como proporciona acesso individual, nas mais diversas atividades e finalidades, implicando em uma permeabilidade cultural planetária transversal e inédita. A amplitude comunicacional online encaminha a

expansividade da globalização e suas repercussões em todo o globo terrestre na forma como Bauman enfatiza, quando aborda a suas consequências.

A globalização, com todos os seus efeitos colaterais não palatáveis, já não está mais “presente no mundo”, está aqui mesmo, na rua em que vivemos – ou nas tantas outras pelas quais precisamos passar a caminho do trabalho ou da escola de nossos filhos. (Bauman, 2017, p. 78)

O cenário de guerras em que vive o planeta, sob o estigma da paz, faz com que pouco se perceba os conflitos decorrentes das disputas comerciais internacionais, visando o ganho de divisas e de dividendos. As importações e exportações envolvem cada vez mais a economia mundial, em uma sistemática imbricada entre disputa de valores e de conhecimentos; promovendo as mais diversas tendências, para que ajustes, reprogramações de todas as espécies e, também, para que surjam novos modelos governamentais. Esse cenário leva a mudanças de quase tudo que esteja estruturado em antigas formações. As descrições do mundo líquido de Bauman (2001) contemplam as modificações referidas, no entanto, talvez, na atualidade, as sociedades estejam em movimentos além do que os líquidos possam exemplificar, rumando quiçá, para uma constituição gasosa, na qual tanto a forma como o conteúdo deixam de ser relevantes, cedendo espaços, para que o processo de transformações em si, protagonize em velocidade e modalidade, jamais vistas, rumando para um desfecho ainda desconhecido, porém, sinalizando com apreensões, pois, poucas qualidades melhores para as pessoas, para os trabalhadores e para o planeta, estão sendo vislumbradas a frente. As transformações se tornaram proeminentes, talvez, porque na velocidade em que elas acontecem, a forma não consegue ser atingida a ponto de ser notada antes de se esvaír, pois, quando ela se esboça para se afirmar, logo ela é convocada para, novamente, se transformar.

Nas palavras de Kelly “no mundo digital intangível, nada é estático ou fixo. Tudo está em processo de vir a ser.” (2017, p. 8) A impressão que pode estar sendo dada com a abordagem sob o viés da velocidade e das transmutações provocadas pelas inovações tecnológicas é a de que nada é tangível e tudo não passa de um processo inacabado em ritmo de construção. De certa forma sim, no entanto, esta constatação, unicamente explicativa, como sendo o que move as sociedades, não contempla a verdade, porque se assim o fosse não contrastaria com a concretude de tudo o que se utiliza e se consome, oriundos das produções industriais e valorativas, que contemplam o atual momento histórico. A apresentação deste panorama é necessária para que se indague sobre quais as implicações, que a realidade das inovações tecnológicas, pode estar provocando no mundo do trabalho e, como estas, podem estar repercutindo na subjetividade do trabalhador. Quando Kelly se refere as transformações que estão acontecendo, expressa de forma um tanto assertiva, embora pare-

ça surpreso ao mesmo tempo em que constata, que estamos “nos transformando com tanta rapidez, que a nossa capacidade de inventar coisas é maior do que a velocidade com que conseguimos civiliza-las” (Kelly, 2017, p.5).

Medidas governamentais inadequadas: negação da ciência

A procura e a necessidade por conhecimentos novos e atualizados se tornaram uma necessidade de sobrevivência profissional e até mesmo para se manter em condições de dialogar, tendo o contexto social como referência, que se alimenta e se transforma da mesma maneira. Passou o tempo em que se podia utilizar, por muito tempo, um parâmetro como amparo para que outras associações pudessem utilizá-lo como referência e, dessa forma, dar prosseguimento à evolução de novas compreensões, tendo como consequência o avanço do conhecimento científico, como até então acontecia e acontece. Por outro lado, não se está afirmando que o conhecimento passado deva ser negado, o que seria um absurdo, no entanto, tem se tornado evidente, que novos conhecimentos, exigem que os seus fundamentos sejam também renovados invariavelmente. Mais uma vez Kelly (2017) é enfático ao salientar o processo de transformações implícito em toda a natureza e os provocados pela tecnologia.

As montanhas mais altas estão aos poucos se desgastando sob nossos pés, enquanto todas as espécies animais e vegetais do planeta evoluem para algo diferente em câmara ultralenta. Até o Sol, sempre brilhando no céu, vem se apagando de acordo com um cronograma astronômico. ... A cultura humana, bem como nossos fatores biológicos, faz parte dessa transformação imperceptível em direção a algo novo. ... A tecnologia é o acelerador da humanidade. Por causa dela, tudo o que fazemos está sempre em processo de transformação (Kelly, 2017, p. 8).

Os avanços científicos, obviamente, não deixam de continuar a acontecer sem estarem embasados em conhecimentos precedentes, no entanto, tendem, cada vez mais a acontecerem referendados por conhecimentos mais próximos aos atuais e cada vez mais distantes dos existentes em feudos teóricos ultrapassados. Tudo está sendo superado e essa constatação não é uma apologia a efemeridade, porém é a constatação de que é assim que está acontecendo. Os investimentos em novos conhecimentos estão sendo aplicados mais em relação ao que é possível vislumbrar como oferta de mercado e lucro, do que como para fins de maior relevância e adequação. Este é outro fato que se constata por meio das disputas comerciais entre os países, que cada vez mais priorizam o consumo e com ele a imposição econômica sobre os demais, em vez de realizar investimentos visando uma produção e consumo sustentáveis. O esgotamento do planeta e o seu aquecimento como consequência se agravam, assim como o desinteresse governamental em ofertar políticas públicas que supram de-

mandas básicas da população – como segurança, saúde, educação, empregabilidade e ganhos salariais condizentes com uma distribuição de rendas equitativa, dentre tantas demandas sociais inalcançadas –, recebem investimentos, quando o lucro se torna previsível, de maneira que se constata uma realidade gerida por ele, deixando, muitas vezes de lado, o que é mais importante para a população. Para melhor compreender esse contexto, Kelly (2017) afirma com convicção e não se pode contradizê-lo, que nossa [da humanidade] “maior invenção nos últimos 200 anos não foi um dispositivo ou uma ferramenta em particular, mas a criação da do próprio processo científico” (p. 8), no entanto, nem sempre considerado nas decisões de cunho político.

O medo como forma de controle da força do trabalho

O desejo de aferir e somar capital se apossou das intenções da governabilidade pública de maneira jamais vista. O acesso ao capital, instigado pelas surpresas das inovações, promove nas populações de diversos países, certo estado de apreensão, para ingressar e participar da balança comercial internacional, pois é na distribuição das suas ofertas de trabalho, que acontece a inclusão e a exclusão. O incremento da criminalidade, uma característica das sociedades pós-moderna, avança dentro e fora dos governos na mesma proporção em que as inovações são disponibilizadas em grande quantidade, para ambos os lados. Em alguns governos o acúmulo adquirido por meio de desvio de verbas públicas para o âmbito privado, de forma criminosa é tanto, que em uma única vida e na de algumas gerações dos descendentes, dos que roubam, mesmo não rendendo juros, seria impossível gastá-lo, levando uma vida sem trabalho e consumindo razoavelmente. A quantidade desviada é desproporcional a necessária, para viver em condições exuberantes e de opulência, o que torna incompreensíveis tais atitudes. A obnubilização da razão dos envolvidos, corruptamente, com esse produto – dinheiro – faz com que deixem de perceber a existência de outras pessoas em suas voltas, assim como deixam de se dar conta de que é nelas que está o sentido do capital, assim como, quando apreendidos negam compulsoriamente, os motivos pelos quais se desviam das finalidades das funções e cargos – públicos.

A sociedade atual tem se tornado a sociedade do medo, se sente desprotegida, pelos que deviam guardá-la. Medo da existência de mais guerras com proporções incontrolláveis, pelas ameaças atômicas, efetivadas pelas grandes potências mundiais – Estados Unidos, Rússia e Coreia do Norte; medo da desterritorialização – guerras civis; medo de não ser mais capaz de acompanhar a evolução, o medo de ser substituído por uma máquina, o medo de que um desempregado ocupe a vaga de quem trabalha, o medo que aumenta os consultórios de psicologia com diagnósticos de transtornos de ansiedade, nas suas mais diversas variações, afirmando o entendimento de que a população está se sentindo desamparada e desespe-

rada, porque não vislumbra um futuro no qual esta condição possa ser amenizada.

Na terminologia do grande filósofo Mikhail Bakhtin, todos os poderes terrenos se nutrem e prosperam remodelando o “medo cósmico”, inato e endêmico aos seres humanos – ou seja, o medo diante do imensuravelmente grande e do imensuravelmente poderoso [...] comentei a visão de Bakhtin de que o medo cósmico era “o protótipo do poder mundano e terrestre, que no entanto refunde seu protótipo primordial como medo oficial, medo do poder humano mas não inteiramente humano, poder construído pelo homem mas que excede a capacidade humana de resistência”: o contrário do protótipo cósmico, o medo oficial tinha que ser, como era de fato, fabricado – concebido e produzido “sob medida”. [...] quando foi trazido para a terra, os poderes constituídos reforçaram o medo primevo, transformando-o no horror do desvio à norma (Bauman, 2017. p. 54).

O medo, parece ser provocado no mundo do trabalho, para que comportamentos possam ser manipulados e controlados de forma invisível, porém perceptível, impondo ritmos de trabalho que extrapolam as jornadas previstas pelas legislações, sem que haja queixas e reivindicações, por parte dos trabalhadores, pois assustados, não sem razão, temem perder os seus lugares. Em contrapartida as doenças laborais ampliam e se diversificam e se alteram entre somatizações, psicopatologias e mortes.

A carência de uma compreensão maior, por parte da população trabalhadora, como o desconhecimento de leis que regem o país, talvez, a insciência das reações sistêmicas de cada ação governamental, por exemplo sobre como acontece a produção do PIB, ou sobre os reais dados sobre a realidade das condições da previdência do país, sobre o consumo e o lucro, tornam as populações prisioneiras de um modelo de espoliação coletiva – uma maioria trabalhando para uma minoria. Como se o estado e a produção tivessem fins neles mesmos.

Revoluções viabilizaram o acesso ao trabalho para mais pessoas, que conquistaram seus salários, trocados por horas de trabalho, possibilitando o acesso ao consumo e o desfrute de condições, das quais, a maioria da população, era excluída. Viabilizou o surgimento da classe média ocupada por trabalhadores assalariados. No entanto, o prazer ocasionado pela conquista inicial do trabalho foi e está se transformando, pelo medo progressivo de perde-lo, em ansiedade e descompensações psicossociais. O trabalho que acenou dignidade às comunidades, hoje, é promotor de inseguranças e as suas vagas e salários, têm sido utilizados como instrumentos de manipulação e da subserviência patronal, de modo a beirar a indignidade.

A inversão: a população trabalha para o estado

As funções e cargos públicos existem para servir a população e não ao contrário, embora o que se percebe seja a máquina pública se tornado uma grande agenciadora de trabalhadores, enquanto o estado produz para alguns, os demais, aliás, aqueles que escolhem seus representantes – algozes –, para fazer a gestão do estado, são tratados como seus meros empregados. A produção do estado aparece menos na supressão de demandas sociais e mais para tornar o país competitivo frente aos outros países, e procede dessa forma, para conquistar divisas internacionais, para se manter altivo no mercado internacional. Com essa conduta tem tornado os cidadãos em meros trabalhadores, submissos e com direitos sociais que estão se esvaindo em reformas trabalhistas. Isso não seria uma contradição em si, se a população recebesse dividendos em formas de políticas públicas, que elevassem a sua qualidade de vida, no entanto, isso não tem acontecido de maneira pareada com a evolução da sociedade em números de produção, nem com o crescimento do PIB.

Ao fim e ao cabo, a visão de “progresso” incessante pressagia a ameaça de perdas, em vez de augurar novas realizações e a ascensão no mundo; ela hoje está mais associada à delegação social do que aos avanços e à promoção (Bauman, 2017, p. 59).

As queixas sindicais, em âmbito global se assemelham, em forma de movimentos trabalhistas, nas lutas para garantir direitos trabalhistas adquiridos e que estão sendo, descaradamente, retirados, e para que novas demandas legais para o trabalho sejam incluídas nas respectivas leis, com pouco sucesso. Nestes embates a distância, entre o que deveria ser função do estado e o que a população espera que ele realize se amplia e, é desta distância que se constata que a população pode estar sendo levada a trabalhar para uma grande indústria – o estado. Ao estado cabe criar vagas de trabalho para a população trabalhar em seu benefício e em benefício da sociedade e do cidadão, no entanto, o estado trabalhar para a população, que é a sua finalidade, está se tornando escasso, enquanto para diminuir as despesas do estado e para que este se leve e ganhe proeminência, não são medidos esforços. Uma condição não é antagonista a outra, ofertar trabalho e desenvolver o país, no entanto, tal predominância é uma inversão. Poderosos se tornam mais poderosos, os trabalhadores mais suprimidos em seus direitos e a sociedade mais acachapada em suas demandas.

Inovações e refugiados: ameaça ou solução?

Populações de países pobres ou ideologicamente diferenciados, que não seguem aos propósitos dos mais ricos, passam a ser vistos como ameaçadoras, não somente pelo terrorismo, existente em alguns destes países, que agregada às suas imagens, as tornam ameaçadoras, quando migram em fuga, para países com mais recursos infra estruturais de maneira geral, em busca de acolhimento e de possibilidades de levarem uma

vida mais digna. Essa imagem, muitas vezes, é utilizada por governantes de países que não desejam receber esta população, para justificar ações de repúdio, com apoio da sua população nativa. Logicamente, sabem, mas preferem não dar importância, de que os que procuram um lugar, longe das barbáries das guerras e da fome, onde possam se desenvolver e desfrutar de condições asseguradas nos direitos humanos, não são terroristas, são os que fogem do terror existentes em seus países de origem (Bauman, 2017). As barreiras, os muros, quando não estão fisicamente construídos se apresentam em atitudes, por meio de preconceitos, racismos ou mesmo pelo temor da ameaça de ser dominado e, em decorrência de que com os migrantes ocorre o aumento do número de concorrentes para o trabalho, o que representa para aos trabalhadores nativos, já instáveis ocupando as raras vagas de trabalhos existentes em seus países, mais insegurança e fragilidade no vínculo do trabalho.

Acompanhando o contexto de instabilidade pelo incremento do número de concorrentes às vagas de empregos estão as inovações tecnológicas, que avançam em sofisticação e em utilidades para o trabalho. Muitas atividades realizadas por trabalhadores estão se tornando alvos fáceis da robótica, que já se faz presente em muitas empresas, assim como de outras tecnologias, que estão, progressivamente, substituindo a mão de obra operária, sem haver propostas de realocações destes trabalhadores. As tecnologias inovadoras realizam atividades e produzem com melhor qualidade e com maior precisão, em comparação às realizadas pela força de trabalho humana e, além disso, com o uso de inteligência artificial, aprendem rapidamente, se auto aperfeiçoam e respondem com exatidão às variações costumeiras das demandas do trabalho. Há previsões, anunciadas em jornais de grande circulação pelo planeta, de que em 2030 muitas atividades laborais, no mundo todo, hoje realizadas por trabalhadores, em torno de 30% das atuais existentes, destas 100% serão realizadas por máquinas informatizadas ou por outras tecnologias assemelhadas e isto irá representar menos vagas de trabalho. A evolução tecnológica somada ao aumento do número de concorrentes às vagas, indicam o incremento do risco de ocorrer um blecaute na balança que regula a oferta de vagas e o número de trabalhadores. No Brasil em 2011 havia 39,9 milhões de trabalhadores com carteira assinada; em 2017, portanto 6 anos depois havia 38,4. Sendo que entre os anos de 2011 a 2017 o Brasil estava em plena empregabilidade. Hoje possui 12,3 milhões de desempregados e 26,4 milhões subempregados e 4,4 milhões desistiram de trabalhar.

É inevitável o desenvolvimento de inovações tecnológica, porém estas, talvez, pelo modelo empresarial, ainda embasado nas formulações fordistas e tayloristas, excluem despesas e, sendo muitas destas decorrentes da contratação de trabalhadores, promovem a substituição da pessoa pela máquina. As inovações tecnológicas, que, em princípio vêm para qualificar

o trabalho, se não bem gerenciadas, como está acontecendo, têm se tornado ameaças para o trabalhador, que, quando substituído por elas, não encontra outra vaga em que possa trabalhar.

Psicodinâmica e Contexto

O investimento pulsional nos objetos é involuntário e inicia com o nascimento e é um dos movimentos psicológicos interativos, que favorece o desenvolvimento mental, como também é fundamental para a constituição da personalidade. O investimento pulsional se manifesta em forma de energia psicológica, quando esta é depositada, deslocada para os sujeitos com as quais ocorre algum tipo de interação, resultando em forma de representação mental, no sujeito que realiza tal investimento. Os diferentes objetos com os quais ocorrem as interações, durante a vida, se alojam psicologicamente, reciprocamente, uns nos outros, com intensidades semelhantes ou desproporcionais, como também pode ocorrer unilateralmente, quando a significância é para somente uma das partes. A memória, pensamentos, sentimentos e processos cognitivos em geral, são utilizados para realizar tanto a operação de deslocamento energético como para armazenar as impressões e conceber simbologias referentes a cada representação. Este entendimento sobre como a personalidade é constituída é conhecido pelas teorias da formação da psique encontrados nos textos freudianos, que compõe a obra sobre a psicanálise. Essa abordagem contribui para melhor compreender os fenômenos que podem estar acontecendo na subjetividade do trabalhador, hoje, implicado na dinâmica planetária globalizada, onde tudo acontece de maneira inédita e rapidamente, tanto em lugares distantes, como no lugar em que se está. O período histórico com tais característica psicossociais é único, pois, em períodos anteriores, a humanidade não teve a oportunidade de exercitar estes movimentos – representativos – com tanta velocidade, como os que tem sido impelida a realizar. A constituição mental para a psicanálise, grosso modo explicando, acontece por meio de movimentos evolutivos, decorrentes do desenvolvimento e da maturação do organismo e das vivências estabelecidas. Essa teoria descreve que, inicialmente, a mente processa as suas experiências inconscientemente, passando a desenvolver estruturas, interfuncionais, enquanto vai se organizando e diferenciando suas formas de interações com a realidade objetiva e subjetiva, até atingir consciência: “originalmente, com efeito, tudo era id; o ego desenvolveu-se a partir dele,

através da influência contínua do mundo externo” (Freud, 1975, p. 188). A organização e a capacidade de consciência e de entendimento do que é estar na vida e, mais especificamente, a compreensão de sujeito, surgem, decorrentes das estimulações externas e das reações subjetivas durante as tentativas de compreender as repercussões daquelas no interior da pessoa. Esses movimentos – sensações e compreensões – ocorrem em certa velocidade e intensidade, correspondentes com a quantidade de estimulações e conseqüentemente das reações. Em um contexto menos estimulador as reações, em princípio, deverão ser menores, assim como as reações mentais, para compreendê-las, em decorrência, também deverão ocorrer em menor número e em menor velocidade, porque o tempo entre uma estimulação e outra, não requer tanta velocidade, para responder, salvo em casos emergenciais. Aceleradamente deve ocorrer, quando o sujeito está inserido em um meio em que a quantidade e a qualidade das intervenções são volumosas, neste caso, tanto as que estimulam, como as reações decorrentes para processá-las, devem aumentar em quantidade e em diferentes qualidades, assim como o tempo para a realização dos movimentos mentais decorrentes, entre uma e outra estimulação, se torna menor.

Psicodinâmica do trabalho e tecnologia

Alocando este raciocínio para o âmbito do trabalho, onde muitas e intensas alterações estão constantemente acontecendo e em velocidades espantosas, quando comparadas as características do trabalho em tempos passados, é de se perguntar se elas estão provocando reações subjetivas diferentes nas pessoas que trabalham e se estão afetando a sua funcionalidade psicológica. Ainda há pouco de certezas sobre as repercussões mentais decorrentes do incremento da velocidade das mudanças e da presença de altas tecnologias no ambiente do trabalho. No entanto, amparados pela psicodinâmica do trabalho, descrita por Christophe Dejours (2009), que considera a interação do trabalhador com a organização do trabalho, intermediada pelo sofrimento, e a partir deste, infere explicações referentes as reações comportamentais emitidas pelo trabalhador, é possível suspeitar que a sua subjetividade esteja sendo atingida por tais condições.

No desenho abaixo, aqui denominado de equação do trabalho, se pode observar as instâncias envolvidas nas relações de trabalho, consideradas por Dejours, e possíveis reações, por elas provocadas no trabalhador.

Resumidamente, o trabalhador está sob constantes pressões inerentes à organização do trabalho, e estas repercutem na sua subjetividade de forma a provocá-lo, para reações adaptativas, ou para reações de superação aos desafios, ou ainda para atitudes de subserviência a elas, de maneira a não as superar e, com isso, favorecendo o desencadeamento de patologias de origem psicossocial. A organização do trabalho se apresenta tecnologicamente mais evoluída e mais complexa, exigindo do trabalhador mais conhecimentos e destrezas diferenciadas, correspondentes a sua natureza atual. Desta forma se pode entender que o sofrimento, talvez, seja o mesmo, porém desencadeado por fatores amplos e diferentes o que, possivelmente, possa torna-lo, mais difícil de ser superado. Esta constatação pode ser o cerne da questão em análise, que se refere, como o trabalhador reage frente as qualidades do trabalho atual? Há de se considerar também que frente as qualidades específicas do trabalho, outras alterações mais amplas estão ocorrendo como o distanciamento do estado que, gradativamente, tem se esquivado, não só dos cuidados dos que trabalham para ele, como dos que envelheceram e que deixam de ser seus funcionários. Além disso não há quantidade de organizações, suficientemente capazes de absorver o número de trabalhadores existentes, de forma que o trabalhador de hoje é um desassossegado.

Deve estar acontecendo mutações, mesmo que ainda não seja possível mensurá-las

O contexto atual, como tem sido descrito, diferenciado do de épocas passadas, deve estar mudando, qualitativamente, as pessoas, desde seus nascimentos, assim como deva estar causando profundas reações nas que estão trabalhando sob tais condições. Se olharmos para a constituição da psique humana sob o enfoque da psicanálise, se pode conjecturar esta possibilidade. “Sob a influência do mundo externo que nos cerca, uma porção do id” sofre “um desenvolvimento especial”. (Freud, 1975, p. 170)

Do que era originalmente uma camada cortical, equipada com órgãos para receber estímulos e com disposição para agir como um escudo protetor contra estímulos, [surge] uma organização especial que, desde então, atua como intermediária entre o id e o mundo externo (Freud, 1975, p. 170).

No entanto, as funções da mente humana, não se limitam a reações frente a estímulos, embora, sejam destes que ela se origina. Instâncias mentais outras vão se constituindo, conforme a mente vai evoluindo, e uma delas é a instância psicológica que representa o mundo externo na mente. As reações mentais, frente aos estímulos, são reações energéticas psicodinâmicas, que, em determinado momento evolutivo, têm como consequência o surgimento da representação mental do mundo externo. Esta influenciará as decisões e os comportamentos da pessoa durante a sua vida toda, mesmo que evo-

lua, com a maturação e na interação com novas interações. As influências mais precoces que se tem acesso são as advindas das relações parentais ou de seus substitutos, assimiladas em época do desenvolvimento humano em que a funcionalidade mental ainda não possui as suas capacidades capazes de avaliar a qualidade do que, na época, é assimilado. Freud (2017) se refere a formação desta instância enfatizando a força representativa que os cuidadores do (a) infante são capazes de causar dizendo que “Esta influência parental, naturalmente, inclui em suas operações não somente a personalidade dos próprios pais, mas também a família, as tradições raciais e nacionais por eles transmitidas, bem como as exigências do milieu social imediato que representam” (2017, p. 171). Assim como constata que, mesmo estes representantes mentais recebam atualizações no decorrer da vida, tanto esta instância – o superego como o id, diz Freud:

Representam as influências do passado – o id, a influência da hereditariedade; o superego a influência, essencialmente do que é retirado de outras pessoas, enquanto que o ego é principalmente determinado pela própria experiência do indivíduo, isto é, por eventos acidentais e contemporâneos (2017, p. 171).

Ambas instâncias – id e superego – são anacrônicas, em relação a atualidade, uma por sua essência atemporal e a outra por, literalmente, portar um modelo de realidade/trabalho/sociedade de uma época passada (Freud, 2017). Em um contexto, como o passado, em que a velocidade, a qualidade e a intensidade das transformações não contrastavam tanto, há pouca ou quase nada a conflitar, entre o mundo representado e a realidade vivenciada no presente, mesmo assim a moralidade sexual, fora notada, como repressora e que na atualidade daquela época, em que este conhecimento fora desvendado, foi considerada discrepante, a anacrônica, entre o mundo representado – passado – e o vivido – presente –, como sendo uma das causas geradoras de psicopatologias. Pois bem, aplicando este conhecimento no mundo do trabalho, como fez Dejours (2009), embora com outra abordagem, quiçá, ainda de modo incipiente, se pode conjecturar que a dimensão do contraste, anacrônico, entre o modelo atual do trabalho e o modelo passado, ainda representado nas gerações ativas, derivados de assimilações precoces, pode ser intensa. A intensificação desta disparidade revela-se, junto a outras já expostas, pelo modelo de Dejours (2009), pode ser entendida como sendo mais uma e importante fonte de sofrimento existente na relação que se estabelece entre o trabalhador e a organização do trabalho. O Trabalhador vive, constantemente, sob pressão para se superar, para evitar perder o seu lugar, para outro ou até mesmo para as máquinas altamente tecnologicadas. A influência da tecnologia no trabalho de hoje e no futuro, não tão longínquo, se tornou inevitável para Kelly (2017), que classifica quatro tipos de relacionamentos da pessoa com as máquinas. Um deles se refere aos “trabalhos

que os seres humanos fazem, mas que os robôs podem fazer melhor” e cita como o exemplo o tear algodão que os seres humanos fazem com grande esforço e compara com o rendimentos dos robôs, que podem fazer o mesmo trabalho, produzindo automaticamente quilômetros de tecido perfeito por apenas alguns centavos; “trabalhos que os seres humanos não fazem, mas que os robôs podem fazer” e cita como exemplo a fabricação de parafusos de bronze, que o homem não pode produzir um com as próprias mãos, mas a automação pode fazer mil parafusos perfeitos por hora; “trabalhos que os humanos não sabiam que queriam fazer”, como a remoção de tumores do estômago pelo umbigo, gravar um vídeo de casamento, dirigir um carrinho em Marte; as “atividades estas que somente podem ser realizadas com ajuda de autônomos e da inteligência computadorizada” e por último se refere aos “trabalhos que só os seres humanos podem fazer... a princípio”, que vem a ser a capacidade de decidir o que querem fazer. Essas e outras inovações, incontáveis diversidades, adentram o trabalho sem pedir licença e fazem parte dos instrumentos e utensílios de produção e de sobrevivência das empresas, que sem elas, hoje, tendem a sucumbir.

Há de se considerar as implicações destes equipamentos no desempenho do trabalho, que antes priorizavam certos movimentos corporais, para serem executadas e que evoluem destes, para ações mentais, com significativas alterações nos seus padrões comportamentais. Grandes alavancas utilizadas para realizar pesadas manobras, foram e estão sendo substituídas por leves toques em telas, transformando ações mecânicas em ações inteligentes e sensíveis (touch). Além dos membros corporais necessitam, principalmente, de inteligência e de conhecimento, para serem executadas. Máquinas agrícolas enormes, que em tempos passados era necessário apenas conhecimento de como manobrar um veículo para frente, para trás e para os lados, hoje, existem sofisticadas máquinas agrícolas que conversam com satélites, a fim de fazer a leitura do solo, para reconhecer as necessidades corretivas, e para indicar qual o tipo e a quantidade de insumos deve ser distribuído no campo, para correção do solo, para o cereal vingar com melhor qualidade e em maior quantidade. Para a execução desta atividade – manusear tal máquina – é necessário um técnico em tecnologia da informação (TI) com conhecimentos de infraestrutura, softwares e banco de dados, enquanto que o motorista de um trator comum, utilizado para realizar esta mesma atividade no passado, se envolvia, apenas com manobras de direcionamento do veículo e com o acionar de alavancas, para que o solo fosse tratado. Alterações como estas estão relacionadas à subjetividade do trabalhador e vão além das implicações apenas simbólicas, adentrando, provavelmente, em alterações constitucionais da sua psiquê.

Em estudos antropológicos sobre o desenvolvimento humano, Vygotsky (1996) relata a trajetória de mudanças ocorridas nas funções mentais, desencadeadas por ações, que foram

se transformando no decorrer do tempo, pelo uso de tecnologias. Quando um mensageiro, exemplifica o autor, na época em que não havia a escrita, portava uma mensagem, esta era memorizada, depositada na memória do mensageiro, que como ofício do seu trabalho, tinha que decorá-la e ao chegar ao seu destino, tinha que transmiti-la tal qual havia memorizado a mensagem, para que o receptor a entendesse corretamente. As funções mentais relacionadas à memória eram utilizadas com maior intensidade do quando surgiu a escrita, quando com esta, para realizar a mesma tarefa, a mensagem passou a ocupar lugar num pergaminho, retirando a necessidade de que ela fosse memorizada e privando o mensageiro do conhecimento – o conteúdo – da mensagem, pois como ela estava escrita não havia a necessidade de ela ser conhecida. Outro exemplo que este autor traz é o trabalho realizado pelo pastor ao contabilizar as suas ovelhas, em época em que não havia tecnologia para contá-las, tendo que fazer uso da memória, para identificar quantas ovelhas tinha em seu rebanho. Procedeu diferente, assim como passou a utilizar modalidades psicológicas e motoras outras, quando trocou a forma de contá-las memorizando-as, pela modalidade de dar um nó em uma espécie de corda, ou fazendo um risco para cada ovelha em uma tábua, para representar a quantidade de ovelhas existentes em seu rebanho. O movimento mental de memorizar, também nesta situação, foi substituído pelo movimento motor dos dedos em fazer nós ou de riscar uma tábua, associada a compreensão de que cada nó ou cada risco, correspondia a um de seus animais. Contrastando as épocas da pré-escrita com a atualidade, se pode facilmente inferir quantas funções mentais e fisiológicas foram alteradas e quantas ainda estão em processo de alterações, conforme os instrumentos vão se tornando mais sofisticados.

Considerando a abordagem até aqui realizada sobre as características inovadoras do trabalho e possíveis supor que repercussões decorrentes desta, na subjetividade do trabalhador estejam acontecendo, não somente na área social – estabelecimento de vínculos efêmeros – como nas esferas cognitivas e afetivas. Com muita cautela, mediada pela prudência e pela consciência de haver muitas incertezas, se pode considerar que estejam acontecendo alterações nos processamentos psicodinâmicos na população de trabalhadores ativos, provocados pela velocidade com que inovações tecnológicas são utilizadas no trabalho e as exigências, que por sua natureza, impõem de adequação do trabalhador às novas modalidades, psicológicas e comportamentais, requeridas para a sua operacionalização.

Considerações

O mundo do trabalho sempre foi um dos principais lugares onde acontecem inovações, assim como esse lugar cumpre, grosso modo, dupla função. Uma delas é a de prover as necessidades das pessoas, que vivem em sociedade, como as de nu-

trição, saúde e lazer, dentre tantas outras e a outra função é a de propiciar o engajamento no mercado da empregabilidade e dessa forma desfrutar de condições sociais, dando continuidade ao desenvolvimento da sua constituição psicológica, ou seja, da sua subjetividade. Nos entremeios da funcionalidade do trabalho é que se encontram os indicadores das possíveis implicações na subjetividade do trabalhador, decorrentes das inovações tecnológicas, associadas a velocidade com que elas têm acontecido. Mesmo parecendo redundante afirmar a influência da velocidade em que ocorrem as transformações no trabalho, como fonte possível de afetação subjetiva do trabalhador, esta contingência é uma realidade. O avanço do conhecimento e a transformação de instrumentos para o trabalho, na atualidade, têm se tornado um componente fundamental da relação entre trabalhador e organização do trabalho. Outros componentes se somam a estes – inovações e velocidade – como as normatizações do trabalho, que têm sido alteradas não para facilitar esta relação, mas cunhada de propósitos que distanciam os cuidados das organizações daqueles que nelas trabalham, assim como o estado prioriza o seu desenvolvimento e detrimento de atender as demandas sociais, afastando-se das suas finalidades e princípios. Esses componentes, somados a necessidade de o trabalhador estar, constantemente atualizado, gera clima de viver intensamente o trabalho e de maneira tensa, manifestado em forma de ansiedade e medo de perder o emprego. A ansiedade antecipa um fato, em princípio, e o fato implícito é o de não conseguir dar conta do que está sendo proposto pela organização do trabalho e, conseqüentemente representa o medo de ser substituído.

Esses fatores somados indicam que provavelmente, o trabalhador, hoje, é mais pressionado em situação de trabalho, do que em situações passadas. Portanto, considerando, o aumento da pressão para a realização do trabalho – velocidade da evolução tecnológica, migrantes e desamparo –, como sendo fontes ambientais, influentes na constituição subjetiva do trabalhador e sendo o trabalho o lugar onde estas sempre estiveram e estão presentes, embora, nunca de forma tão intensa, pode-se intuir que o momento é de grande desa-

fio para os psicólogos organizacionais, para compreender o que está se passando na relação: trabalhador x organização do trabalho. O momento é de suspeitas, porém, ainda é pobre em entendimentos sólidos sobre a proporção da extensão das afetações dos condimentos laborais e sociais na subjetividade do trabalhador, porém estas não deixam de ser notadas, mesmo que ainda pouco possam ser mensuradas diretamente. É provável que as mudanças subjetivas que estão acontecendo no trabalhador estejam acontecendo em velocidade superior a que o Sol está se apagando e a que as montanhas estão se desmanchando, mesmo assim, não acontece em uma velocidade perceptível, sensivelmente, mas podem ser intuídas, por meio de patologias psicossociais e outras adaptações ao trabalho de hoje. A continuidade das pesquisas realizadas nesta área, com o intuito de compreender melhor tanto o trabalhador, enquanto sujeito, como a organização do trabalho, como sendo o lugar onde este sujeito produz, se realiza, é explorado e é transformado, deverão aclarar esta constatação como uma realidade com implicações irreversíveis.

Referências bibliográfico

- Bauman, Z. (2017). *Estranhos à nossa porta*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Z. (2017). *Retrotopia*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Kelly, K. (2017). *Inevitável: as 12 forças tecnológicas que mudarão nosso mundo*. São Paulo: HSM.
- Dejours, C. (2009). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Sigmund, F. (1975). *Esboço de psicanálise: qualidades psíquicas*. Rio de Janeiro: Imago.
- Vygotsky, L. S. (1996). *Estudos sobre a história do comportamento: o macaco, o primitivo e a criança*. Porto Alegre: Artes Médicas.

LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN DEL MANAGEMENT

Javier Navarra, Silca Merini y Fabiana Vega¹

¹ Javier Navarra (UNC; Argentina); E-mail: jnavarra72@gmail.com; Silca Merini (UNC; Argentina); E-mail: solosilca@hotmail.com; Fabiana Vega (UNC; Argentina); E-mail: lic.vegafabiana@gmail.com

Introducción

Este artículo surge a partir del trabajo de integración final, que se encuentra enmarcado dentro de las Prácticas Supervisadas de Investigación en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba¹. Fue el resultado de una experiencia de investigación para la cual se realizaron 12 entrevistas en profundidad a sujetos que en su mayoría eran gerentes o con aspiraciones a serlo, los cuales cursaron o estaban en proceso de cursar la MBA (maestría en administración de negocios). El objetivo principal fue el de analizar los estilos de dirección que promueve el Management en las escuelas de negocio de la Ciudad de Córdoba.

Los resultados que aquí se presentan se articulan a los enfoques teóricos utilizados, tales como, los Critical Management Studies (Fernandez Rodriguez, 2007; Knights & Willmott, 2007; Du Gay, 2012); la Sociología del Management (Luci, 2009; Zangaro, 2012; Pierbattisti, 2013; Szlechter, 2015; Szlechter & Luci, 2014;) y las Clínicas del Trabajo (Clot, 2009; Dejours, 2006; Navarra, 2016; Pujol & Navarra, 2011, Navarra & Saravia, 2011).

Actualmente el management genera a partir de un entramado de actores e instituciones, como los medios de comunicación masivos, escuelas de negocios, congresos, consultoras,

toda una política de identificaciones (Stavrakakis, 2007) que tienen por fin “agarrar” (Glynos, 2010) a gran parte de la sociedad para que se identifiquen con el management. Este agarre se realiza mediante un discurso que contiene ideas, imágenes, textualidades que orientan a los sujetos a cumplir diversas fantasías con el fin alcanzar un modo de vida particular, caracterizado por un alto nivel de ingreso, una profesión u oficio distinguido, el pertenecer a un estatus social elevado que los dotaría de cierto poder, entre otros.

El management, con su política de identificaciones se vale de diferentes medios, los cuales se ocupan de vender/promover un estilo de vida a partir del cual se va construyendo un modelo de éxito asociado a la “categoría de gerente”; proponiendo y a su vez exigiendo a los managers un conjunto de cualidades que incluyen aspectos físicos y psicológicos (es decir, brindar una continua imagen de éxito y poder, el convencimiento de “poder con todo”, la capacidad de seducción y conquista, la alerta permanente para no perder oportunidades, entre otras). Este imaginario de gerente forma parte de nuestras vidas, trascendiendo lo laboral para alcanzar la esfera de lo social, político, familiar, educacional, etc.; es decir, se involucra en nuestro día a día y nuestras decisiones aun sin darnos cuenta.

El objetivo de estas acciones, consiste en lograr la formación de una subjetividad funcional a la consolidación del proceso de producción de valor en el capitalismo. Con esto se pre-

¹ En el marco del Proyecto de investigación “Calidad del empleo y salud laboral: condiciones institucionales y procesos”, dirigido por Andrea Pujol; con subsidio Secyt para el periodo 2014-2015.

tende hacer notar que desde el momento en que la persona internaliza el discurso dominante, comienza con una modificación sobre sí mismo, a fin de alinear su subjetividad a la requerida tanto como “vendida” por el management.

Para conocer este proceso de transformación personal y la construcción de esta idea de gerente, el lector encontrará en el presente artículo cómo, en un escenario de trasfondo neoliberalista, se va construyendo una realidad donde la categoría de gerente se percibe asociada al éxito y en la cual se promueven nuevas formas de relación, de actividades y de gestión dotándolas de un carácter infalible aunque estén esquematizadas para un escenario ideal que frecuentemente dista del contexto real.

Las actividades metodológicas. Idas y vueltas

El diseño de investigación utilizado fue cualitativo, con el fin de indagar la construcción social de los significados, la perspectiva de los actores sociales, las condicionantes de la vida cotidiana o brindar una descripción detallada de la realidad (Denzin & Lincoln, 1994). Se realizó la investigación de estilos de dirección promovidos por el management a partir de la administración y análisis de entrevistas en profundidad, así como el análisis de fuentes de datos secundarios y la observación simple.

En primer lugar se analizaron las páginas web de las diferentes universidades donde se ofrece el cursado de la maestría (MBA), para esto tuvimos en cuenta las estrategias de marketing utilizadas en la confección de las diferentes páginas, este análisis fue utilizado como fuente de datos secundarios. En segundo lugar, pero siendo la principal herramienta utilizada, se realizaron entrevistas en profundidad. A partir de realizar estas entrevistas se tuvo la posibilidad de acceder a una nueva herramienta metodológica, la observación simple.

Para realizar las entrevistas, se llevó a cabo un muestreo intencional, la misma es coproducida entre los/as investigadores y los/as informantes a partir de lo cual se define lo relevante o significativo en función de la población a indagar. La misma se va definiendo a medida que se avanza en el proceso de relevamiento de información y de los datos que surjan de las entrevistas, a partir de características distintivas que permiten la clasificación de los/as informantes de acuerdo a diferentes criterios (Muñiz Terra, 2012).

Se entrevistaron a 12 sujetos que se desempeñan o aspiraban a desempeñarse en cargos gerenciales de una organización o empresa y están formados o en proceso de formación a partir de postgrados en MBA (Máster of Business Administración o Máster en Administración y Dirección de Empresas) dictadas por las escuelas de negocios en ámbitos de universidades privadas o públicas de la Provincia de Córdoba: Universidad Católica, Blas Pascal, Universidad Tecnológica y Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdo-

ba.

En su totalidad, los entrevistados son profesionales con títulos en Ingeniería, Administración de empresas, Licenciados en RRHH, Psicólogos y Contador Público; gran parte de los entrevistados eran hombres (sólo 3 mujeres participaron) con una edad promedio que va de los 30 a los 40 años, en su mayoría gerentes de medianas y grandes empresas (seis de ellas multinacionales) dedicadas a la industria automotriz, servicios de telecomunicaciones y financieros, entre otros. Se hace necesario en este punto aclarar al lector que la mirada del gerente u “hombre de negocios” no fue enfocada en el gerente de una determinada empresa sino hacia el gerente u “hombre de negocios” como categoría profesional; es este un motivo más por el cual se recurrió a las MBA para tomar un muestreo de gerentes en general y no como pertenecientes a una empresa en particular.

Las 12 entrevistas se realizaron en tres momentos diferentes, ya que en el transcurso de la investigación surgieron necesidades y preguntas a responder en relación a lo que iba surgiendo de las entrevistas, en tal sentido el análisis reflexivo sobre la información, la cual privilegia lo local frente a lo general, la comprensión del evento singular, la contextualización, la historia y el uso del lenguaje en la comprensión del objeto a investigar (Alvesson & Sköldberg, 2009), requirieron que las entrevistas fueran realizadas en tres fases o momentos diferentes.

En un primer momento, al iniciar el trabajo se propuso que la muestra este conformada de manera indistinta por quienes hayan cursado o estén cursando las MBA, si bien esto no marco una gran diferencia entre los entrevistados, luego de realizar las primeras cinco entrevistas, se encontró una notoria diferencia entre sujetos que tenían experiencias en cargos gerenciales y aquellos que aún no. A partir de esto, se decidió enfocar las entrevistas en gerentes con experiencia.

En un segundo momento, se realizaron las siguientes cuatro entrevistas a managers con experiencia en cargos gerenciales, que contaban con la MBA finalizada. En esta segunda fase se obtuvo material informativo de mayor riqueza. Al comenzar el análisis de las 9 entrevistas, fue necesario incorporar la lectura de nuevos autores para conceptualizar la emergencia de datos que complejizaban los mecanismos de poder y control de Management (Fernandez Rodriguez, 2007; Zangaro, 2011) los mecanismos de manipulación, seducción y sumisión (Mendel, 2011) no aparecían de manera clara y explícita durante las entrevistas.

Por último, se realizaron tres nuevas entrevistas que amplíen información respecto a las actividades (Navarra & Saravia, 2011; Pujol & Navarra, 2011; Clot, 2009) reales que llevan a cabo los managers, así como valores y principios que guían su actividad, debido a la dificultad en responder sobre estos puntos surgida en las entrevistas previas.

“Ser gerente”, “ser exitoso”: dos términos y un mismo significado

El gerencialismo tiene por objeto transformar las relaciones sociales en una “cultura de empresa” para lograr dicha cultura se debe otorgar prioridad ontológica a una categoría particular de hombre que es el “hombre de negocios”, “gerente”. El foco está puesto en establecer al “gerente” como categoría de persona. ¿Qué significa esto? Se trata de que los requisitos de la organización pos burocrática sean incorporadas como atributos y capacidades los individuos, un sincretismo entre el ideal de dicho tipo de organización y la construcción de personalidades. El discurso managerial hace aparecer al individuo; como centrado y unificado, que ha adquirido capacidades de razón y acción especial, (Du Gay, 2003; Du Gay, 2012) independientemente de los diversos contextos sociales, en donde los sujetos cumplen diferentes papeles. En tal sentido se trata de un “repliegue” indentitario, negador de la “alteridad”, es decir la presencia de un otro diferente y la “transindividualidad” como productora de sujetos. Con dicho fin se busca que los managers adquieran una serie de capacidades específicas y disposiciones para cumplir como lo requiere el “personaje”.

Esto puede apreciarse en palabras de varios de los entrevistados, a continuación citamos uno de ellos: “Yo entiendo que si se lee claramente entre líneas una postura de la universidad, postura clara y franca de lo que se busca...transmiten un “ideal del gerente” es decir, yo creo que si nos dicen: dibujen todos un gerente, dibujamos algo parecido. Lo perfilas rápido, es un tipo que tiene más de 40 años, tiene un par de hijos, una vida muy ordenada, es bastante formal, se comunica bien, ...ahora si vos me decís...¿es buen tipo?...yo creo que en la facu te dicen que esta bueno que seas buen tipo...pero en ningún lado te toman un test de buen tipo... y el problema no son los buenos tipos a los que se les nota sino los malos tipos a los que no se les nota”.

Para construir la categoría de Gerente, se gira continuamente en torno a la movilización subjetiva del manager ya que se necesita que estos incorporen un conjunto de disposiciones como: ser proactivos, poseer iniciativa, confianza en sí mismo, brindar una continua imagen de éxito y poder, la capacidad de seducción y conquista, la alerta permanente para no perder oportunidades, altas exigencias en relación a su imagen y su persona así como el requisito y a su vez la promesa de “ciertos estilos de vida”.

A esto se le agrega la asunción de mayores responsabilidades, a los fines de dar cuenta de sus actos (accountability), responder por sus actos en las organizaciones donde trabajen y poder ser evaluados (autocontrol) (Laval & Dardot, 2013; Du Gay, 2012).

El discurso managerial se ocupa de promover un estilo de vida caracterizado por un alto status social que implica a su vez ciertos modos de ser que conducen a diferentes formas

de accionar en el mundo laboral y personal; toda esta idea de cómo es un gerente exitoso extrapola el ámbito laboral y va permeando diferentes ámbitos de la vida cotidiana a través de medios de comunicación masivos, escuelas de negocios, congresos, etc., y de este modo se va normativizando un prototipo a partir del discurso del éxito que va conformando un “imaginario de gerente”, imaginario en cuanto a la dimensión en la cual se desarrolla el pensar en imágenes; es decir se va conformando una idea que representa la imagen del éxito.

Es posible ejemplificar, citando un párrafo de una de las entrevistas: “en la maestría se habla mucho de que el gerente es un persona exitosa, y que esto comúnmente se ve en los estilos de vestir, en la manera de comunicar, en la forma de vida que llevan, casa en barrios privados, autos de alta gama, tiempo completo dedicado a la empresa”. (...) “El mundo empresarial de Buenos Aires es diferente al de Córdoba, hay más vuelo y los sueldos que manejan son otros, y el profe nos dijo, a ver muchachos, si ustedes no ganan 50 lucas, son unos fracasados...y todos nos miramos y decíamos, cuanto ganas vos? y vos?...y la vara que el tenia estaba como dos veces por sobre lo que ganaba el curso...”.

Es decir, el gerencialismo despliega un set de prácticas discursivas que podríamos denominar como políticas de identificación que mediante una retórica del éxito y con la promesa de ser incluido en una elite, las mismas tienen por fin “agarrar” a los sujetos con la lógica managerial.

La dirección sutil. El manejo hábil de las relaciones jerárquicas

En línea con la adquisición de estas capacidades, el management despliega una política de control, bajo la propuesta de un estilo de dirección de tipo participativo, como “gerente abierto”, que “fomente el debate”. Detrás de esta “capacidad de influencia”, se despliegan un conjunto de estrategias y artimañas asentadas en lógicas manipulativas y de seducción que “encubren” o “disfrazan” cierto autoritarismo, buscando alinear a los sujetos con los resultados esperados por el capital (Mendel, 2011).

Estos dispositivos (manipulación, seducción, control, sumisión) pueden entenderse como mecanismos de poder que surgen de manera implícita a partir de conceptos mediadores (feedback, engagement, reconocimiento, modos de comunicación, etc.) que operan como guía de los trabajadores y son propuestos desde diferentes teorías de liderazgo. Cabe destacar que al utilizar ciertas “teorías de liderazgo” se provee al manager una forma de “ver la realidad” y una vez incorporada es difícil lograr una mirada desde una perspectiva diferente.

A fin de acercarnos a esta realidad, se ilustra con palabras de algunos entrevistados: “el autoritarismo tiene que ser “suave”, hacer participar a las personas, el autoritarismo no puede faltar, se tiene que respetar lo que se baja; no sé si hablar de autoritarismo, si de marcar limites”.

“Creemos que el incentivo económico es muy importante, si bien no es el único, hay beneficios o premios, el asado, la cancha de futbol, etc.; y a su vez cada gerente tiene como regalos permitidos para hacer por desempeño”.

“...en la MBA te enseñan como bajar casos autoritarios, sin que suenen autoritarios; el hacer el “visto gordo” en algunos casos con su gente, porque uno sabe que vas a necesitar después pedirle algo extra”;

“... en una charla...yo puedo decirles a los colaboradores, yo puedo poner un apercebimiento sobre la mesa o puedo solucionarlo desde la influencia, convenciéndolo de que hay una mejor manera de hacer esto....donde se ven las consecuencias de una y otra cosa”;

En principio, puede decirse que dichas políticas son eficaces, ya que aunque los entrevistados mencionan que las exigencias son tremendas, lo cual requiere de un trabajo de “gestión de sí” (Szlechter, 2015) con el fin de autoevaluarse de manera constante, para adaptarse a las diferentes situaciones y modificar continuamente los estilos de dirección, persisten en sus prácticas, con el fin de lograr el escenario de éxito fantaseado.

Las diversas formas de vincularse. Entre el individualismo y el trabajo en equipo

Entre los entrevistados también se menciona que una capacidad que debe desarrollar un manager es el “trabajo en equipo”. Para el Management el trabajo en equipo, es una herramienta que se instala para relacionarse con los trabajadores y/o como modo de relación entre pares. Ya ha sido analizado en diferentes estudios la idea de trabajo en equipo, como formas de autocontrol, vigilancia y disciplina (Fernandez Rodriguez, 2017).

Específicamente, el ideal de gerente planteado conlleva conjuntamente aspectos marcadamente individualistas y competitivos para el logro de resultados, como “el venderse a sí mismo en su discurso”, “estar siempre primero”, “manejar más información que el resto”, se trata de un repertorio de tácticas para la gestión de su carrera laboral dentro de una organización.

Junto a este conjunto de tácticas, aparece en el discurso el espíritu del trabajo en equipo, el cual es interpretado como una herramienta que es válida mientras esté al servicio del desarrollo del propio manager. A esta manera de interpretar el trabajo en equipo Lipovetzky (En Szlechter, 2015) lo define “individualismo conjunto”, refiriéndose a que el sujeto utiliza al grupo de pares para potenciar su desarrollo individual, siendo esto funcional a los fines del capital. Es posible decir que más que un trabajo en equipo son individualidades trabajando en conjunto.

Esta manera de interpretar queda expuesta en el decir de

algunos de los entrevistados: “la sensación es...entre pares, claramente el trabajo en equipo, la comunicación y el tirar para el mismo lado de las distintas áreas de la organización, siempre siendo conscientes de que va a haber zonas grises que pueden dar lugar a conflictos, hay intereses contrapuestos a veces en algunas áreas, entonces uno tiene que ser consciente de que hay un objetivo último que es la organización como un todo pero también saber defender su posición”; “las relaciones son muy políticas, tenía que tener relaciones con los demás gerentes, son poco sinceras las relaciones con los pares”; “las relaciones son competitivas, por ejemplo ninguno de los gerentes se prestaba los equipos si no los beneficiaba de alguna manera o el otro podía quedar mejor parado”.

Los managers tienen que desplegar un conjunto de relaciones políticas, como bien dice, uno de los entrevistados, asentados en una racionalidad de tipo estratégica (Szlechter, 2015) a partir de la cual los mismos evalúan constantemente los costos y beneficios en relación a las diversas opciones que van delineando.

¿De qué se trata gerenciar? Lo que no dicen los Managers acerca de su labor

Se pudo notar a lo largo de todas las entrevistas que muchas de estas características y cualidades subyacen de manera implícita en el discurso mientras que otras son prescriptas de manera explícita. Dentro de esta última modalidad encontramos no solo prescripción en cuanto a cualidades sino también en cuanto a las responsabilidades, funciones y tareas: planificar, dirigir, controlar y organizar. En el análisis de estas tareas prescriptas, emergen un conjunto de actividades que en realidad son muy diferentes.

En tal sentido, el estudio sobre el trabajo de los managers tiene una larga tradición, Mintzberg ya por los años 70 publicó un trabajo sobre el trabajo managerial y fue uno de los primeros en desmitificar las actividades de los gerentes. Las investigaciones al respecto en principio señalan que están lejos de poder caracterizar el trabajo de los gerentes dentro un “patrón específico de actividades que tienen algún lineamiento metodológico o cronológico” y en línea con estos argumentos se lo puede caracterizar como un conjunto de actividades intensas, fragmentadas y superficiales (Mintzberg, 1973; Hales, 1986; Mintzberg, 1990; Mintzberg, 1994)

Durante las entrevistas se constataron dificultades cuando los entrevistados intentaban dar cuenta de las actividades que llevan adelante o aquellas tareas que desde el management se prescriben como funciones y tareas a realizar, en tal sentido dicha dificultad puede deberse a que las preguntas fueron hechas sin una mención concreta a los procesos de trabajo que los mismos que llevan adelante en las organizaciones que trabajan.

En palabras de uno de los entrevistados: “En la MBA te

dicen esto tiene que ser o hacerse así, pero esta la presión del día a día, hay mucha presión en la realidad laboral". Es decir, fue notorio como cuando los profesionales al ser interrogados respecto de sus funciones, no fueron claros en referir las tareas concretas que llevan a cabo. Esto evidencio la amplia distancia que existe entre "prescripciones" acerca de cómo gestionar y el acontecer diario de un manager.

Donde mejor se pudo observar esta distancia fue en las respuestas obtenidas respecto de la tareas de planificación, ya que muchas veces el curso de la acción planeado se ve modificado por la urgencia, y en estos casos el manager despliega acciones con el fin de "atacar" la misma. Es posible inferir, a diferencia de la propuesta teórica del management, que en lo cotidiano los gerentes no responden a un "patrón secuencial o cronológico" para cumplir sus tareas, más bien van haciendo una lectura interpretativa del contexto que les permita organizar diferentes variables del entorno para anticiparse a conflictos; lo que va surgiendo en el entorno del campo laboral va estructurando la actividad real.

Así mismo todos los entrevistados coincidieron en la recurrente "falta de tiempo", los gerentes deben responder de manera primordial a situaciones y escenarios imprevistos, recurriendo a su "flexibilidad" y "capacidad de adaptación" antes que a listas estructuradas de tareas planificadas según su jornada laboral. A modo de ampliar el entendimiento, se citan algunos ejemplos prácticos extraídos de diferentes entrevistas: "*La manera de administrar, el dirigir los recursos, de crear un plan de estrategia y de acuerdo como se va presentando la realidad poder adaptar esa estrategia y esos recursos a la realidad, o sea siempre teniendo un fin al que debemos llegar; se plantea un plan que no siempre se cumple y hay que ir tramando ciertas estrategias para conseguir ese objetivo*" (...) "*En la MBA te dicen esto tiene que ser o hacerse así, pero esta la presión del día a día, hay mucha presión en la realidad laboral*".

Consideraciones finales

Durante todo el proceso de investigación se encontró la subjetividad del manager atravesada y modificada una y otra vez por el discurso managerial, ya sea al ir internalizando el ideal de éxito o "imaginario de gerente", en la búsqueda de implicar al manager para alinearlos a los objetivos del capital, en la promoción de individualismo y competitividad, en el requerimiento de un sinfín de cualidades personales y la alta exigencia en relación a su imagen y persona, la utilización de diferentes estrategias con la finalidad primordial de alcanzar los objetivos a cualquier costo, entre otros.

A lo largo del trabajo se pudo ver cómo los gerentes dan sentido a esta incansable lucha por encajar en esta nueva "categoría de persona" (Du Gay, 2003; Du Gay, 2012) ya que se han identificado con el discurso del éxito como meta para su autorrealización, y al ir conquistando objetivos y afrontando obstáculos que genera el trabajar van desarrollando sus capa-

idades. Esto funciona como fuente de placer que los aleja del sufrimiento; es posible considerar que es esta la manera a partir de la cual los managers, a pesar de tantas presiones, exigencias y resignaciones personales siguen trabajando arduamente en pos de los ideales manageriales.

Teniendo en cuenta el carácter infalible de la propuesta managerial en cuanto a nuevas formas de relación, de actividades y de gestión entre otras y la imposibilidad de llevarlas a cabo que queda expuesta durante el trabajo surge la incógnita respecto del lugar que se reserva para el fracaso. Es así que se abre lugar a profundizar en futuras investigaciones respecto de las "fallas", "fracasos", "dislocaciones" que se producen en los contextos de actuación, para indagar sobre todo ¿Qué pasa con el fracaso?; ¿Cuáles son los efectos que tienen dichos eventos en los sujetos "manageriales"? ¿Estas situaciones modifican sus subjetividades? ¿Qué sucede con sus identificaciones? ¿Qué pasa cuando la realidad no puede transformarse? ¿Qué pasa cuando las formas sutiles de poder fracasan porque los otros se resisten o se oponen mediante diversas estrategias?

Referencias bibliográficas

- Alonso, L. (2013). Los discursos del Management. Una perspectiva crítica. *Lan Harremanak. revista de relaciones laborales*, 28. Universidad del país vasco.
- Alonso, L., & Fernandez Rodriguez, C. (2006). *El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica* (Vol. 2). Política y Sociedad.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2009). *Reflexive Methodology. New vistas for Qualitative Research*. London: Sage.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humano? Psicología de los entornos de trabajo y vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2006). *La Banalización de la injusticia Social*. Buenos Aires: Topia.
- Du Gay, P. (2003). Organización de la identidad: gobierno empresarial y gestión pública. En P. Du Gay, & S. Hall, *Cuestiones de identidad cultural* (pág. 313). Buenos Aires: Amorrortu.
- Du Gay, P. (2012). *En elogio de la Burocracia*. Madrid. España: Siglo XXI.
- Fernandez Rodriguez, C. (2017). Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo. Vol-54-nro 1. *Política y Sociedad*, Ediciones Complotense.
- Fernandez Rodriguez, C. (2007). *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. (C. Fernandez Rodriguez, Ed.) Madrid: Siglo XXI.
- Gantman, E. (1994). *La evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo xix hasta el presente*. Buenos Aires: Universi-

dad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.

Glynos, J. (2010). *Lacan at Work*. En C. C. Hoedemaekers, *Lacan and Organization* (pág. 2019). London: MyFly.

Glynos, J., & Howarth, D. (2007). *Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory*. New York: Routledge.

Hales, C. (1986). *What do Managers do? A critical review of the evidence*. *Journal of Management Studies*, 88-115.

Knights, D., & Willmott, H. (2007). *Poder y Subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales*. En Fernandez Rodriguez, C. (Ed.), *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pág. 392). Madrid: Siglo XXI.

Laval, C., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Service.

Luci, F. (2009). *Aprender a liderar: los MBA y el reclutamiento de las Escuelas de Negocios en Buenos Aires. Notas* (Vol. 18). Madrid: Revista de Antropología Social.

Mendel, G. (2011). *Una historia de la autoridad. Permanencias y variaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: HarperCollins Publishers.

Mintzberg, H. (1990). The manager's job: folklore and fact. *Haward Business Review*, 49-61.

Mintzberg, H. (1994). Rounding out the manager's job. *Sloan Management Review*, 11-26.

Muñiz Terra, L. (2012). *Los (ex) trabajadores de YPF*. Buenos Aires: Espacio.

Navarra, J. (2016). *Subjetividad y Poder. Una mirada crítica*

sobre la actividad del Management. En J. Navarra, F. Barnes, & Comps, *Cuadernos TAS: Trabajo, actividad y Subjetividad. Escrito entre pares* (pág. 366). Córdoba: TAS.

Navarra, J., & Saravia, S. (2011). *Vivencias o significados subjetivos atribuidos al empleo en personal de management del sector automotriz en Córdoba*. Rosario: Apsila.

Ojeda, H. (2013). *Vigilar y diferenciar*. Buenos Aires: Letra Viva.

Pierbattisti, D. (2013). *France Télécom y la internacionalización del management: la privatización de las telecomunicaciones en Francia y la Argentina*. *Trabajo y Sociedad*, 23.

Ridgway, W. (Vol VII. Numero Uno. 2011). *Psicodinámica del trabajo y análisis del trabajo de "presentación de si mismo" del director de una empresa*. *Loboreal*, 56-67.

Stavrakakis, Y. (2007). *La izquierda Lacaniana. Psicoanálisis, teoría y política*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Szlechter, D. (2015). *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del Management en empresas Transnacionales en la Argentina*. Buenos Aires: UNGS.

Szlechter, D., & Luci, F. (2014). *Sociología del management en la Argentina*. Buenos Aires. Argentina: EDICON.

Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del Management*. Buenos Aires: Herramientas.

Zangaro, M. (2012). *Management y subjetividad*. Buenos Aires: Prometeo.

Zizek, S. (2001). *El Espinoso Sujeto. El centro ausente de la ontología política*. Buenos Aires: Paidós.

C. MIRADAS
CLÍNICAS
DE LAS
SITUACIONES
DE TRABAJO



A GENTE ACABA SE DOANDO TANTO E DEIXANDO DE OLHAR PARA SI: O TRABALHO COMO PRODUTOR DE SINTOMAS PSICOSSOMÁTICOS, PRAZER E SOFRIMENTO EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Caroline Maria Nunes y Karine Vanessa Perez¹

¹ Caroline Maria Nunes (UNISC; Brasil); E-mail: carolinenunespsi@hotmail.com; Karine Vanessa Perez (UNISC; Brasil); E-mail: karine-vanessaperez@gmail.com

Introdução

O artigo se propõe a evidenciar temáticas referentes a produção de sintomas psicossomáticos decorrentes do trabalho em profissionais da saúde com ensino superior na cidade de Santa Cruz do Sul-RS. Além disso, o propósito deste estudo foi identificar as estratégias defensivas utilizadas pelos profissionais para cuidar de sua saúde para o enfrentamento destes sintomas, bem como refletir sobre os fatores que produzem prazer e sofrimento no trabalho. Para a composição da pesquisa, optou-se por abranger diferentes tipos de profissões que atuam no setor da saúde com o intuito de identificar as manifestações psicossomáticas, pretendendo-se analisar aquilo que há em comum entre os profissionais da saúde como categoria, não especificando uma única profissão. Esta escolha ocorreu com a justificativa de que entende-se que todos os profissionais da saúde tem o compromisso de realizar no seu fazer o cuidado com o outro, mesmo considerando a especificidade de cada atuação.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) elegeu o decênio 2006-2016 como a década de valorização do trabalho e dos trabalhadores de saúde, sendo oportuno que se discuta mais sobre o trabalho em saúde. No contexto brasileiro, a pro-

dução sobre o processo de trabalho em saúde, apesar de ainda ser recente, tem aumentado, principalmente após a criação do Sistema Único de Saúde (SUS). A saúde do trabalhador da área da saúde passa a ser investigada, já que estes profissionais estão propensos a serem acometidos por problemas tanto físicos quanto psicológicos em função da especificidade do seu trabalho. Também, estão entre uma das categorias com maior exposição a contaminação, acidentes no trabalho, além de trabalharem em um ambiente que, muitas vezes, carece de infraestrutura ergonômica (Brotto & Dabello-Araújo, 2012).

Em decorrência destes aspectos, o trabalhador da saúde, por vivenciar o seu trabalho em um ambiente que faz adoecer, pode sofrer as consequências disso, que resulta em sintomas psicossomáticos. Assim, a atuação da Psicologia neste âmbito se faz necessária e pertinente, uma vez que a proposta deste trabalho foi também analisar como o processo de trabalho pode estar articulado com o adoecimento psíquico do trabalhador da saúde que possui ensino superior completo. Esta escrita justifica-se na tentativa de abordar os sintomas psicossomáticos apresentados pelos trabalhadores da saúde, sendo de extrema importância que o meio acadêmico e profissional atribua atenção a este assunto.

Desse modo, pretende-se abordar neste artigo, os fatores que produzem sofrimento psíquico nos trabalhadores, bem como, os sintomas psicossomáticos decorrentes do trabalho e que permanecem inconsciente para estes trabalhadores. A partir da escuta clínica que a Psicodinâmica do Trabalho propõe, pode-se compreender o surgimento da resistência por parte dos trabalhadores da saúde em relação ao adoecimento e as estratégias defensivas que utilizam para “ocultar” o sofrimento e o adoecimento, seja ele psíquico ou físico. Além disso, a imagem do “super-herói” e do “corpo fechado”, no qual os trabalhadores relataram durante as entrevistas, comprova esta resistência, ao mesmo tempo em que demonstra certa fragilidade dos trabalhadores que impulsionados a direcionar os cuidados para com o outro, não encontram meios para cuidarem de si.

Os sintomas psicossomáticos e sua relação com o mundo do trabalho no contemporâneo

O trabalho pode ser entendido como fonte de prazer, mas também de sofrimento e adoecimento psíquico. A psicossomática ao abordar a doença não como um fato isolado no organismo do indivíduo, mas como um processo vivenciado pelo sujeito, faz necessário refletir que o trabalho pode estar associado a este processo e, conseqüentemente, ser desencadeador de tais sintomas. Desse modo, a saúde do trabalhador do campo da saúde passa a receber maior atenção, tendo em vista que estes profissionais pertencem à uma das classes de trabalhadores que mais adoecem em decorrência da especificidade de seu trabalho.

A relação entre mente e corpo vem sendo discutida há muitos anos pelos pesquisadores. Segundo Mello Filho (2010) o termo psicossomático surgiu a partir do século passado, quando Heinroth criou as expressões psicossomática (1918) e somatopsíquica (1928), distinguindo os dois conceitos posteriormente. Porém, é com Freud que a psicossomática receberá atenção, na tentativa de compreender os fatores inconscientes das enfermidades. Para Cerchiari (2000), a psicossomática e a psicanálise estão articuladas historicamente, mesmo que em momento algum Freud tenha se preocupado em criar uma teoria psicossomática. Em seus estudos sobre a histeria, Freud percebe nas histéricas que suas reações corpóreas eram decorrentes de causas psicológicas, sendo o corpo uma expressão simbólica do inconsciente.

Assim sendo, a questão principal que a psicossomática coloca é a questão do corpo, seus limites e suas expressões, entendendo que o ser humano é um ser total, corpo e mente. A medicina moderna por um tempo, acreditava que poderia voltar-se somente aos aspectos biológicos e bioquímicos deste corpo, vendo-o fundamentalmente como organismo. Entretanto, a psicanálise surge com o objetivo de demonstrar que este corpo era repleto de pulsões, um corpo sexual, que existe na mente como um corpo construído (Ávila, 1998).

Conforme Arantes (2010), a medicina vem tentando achar explicações para determinadas doenças desde tempos imemoriais. A medicina que antes buscava respostas em forças naturais a causa do adoecimento e da morte, passou a identificar os elementos causais de algumas patologias ao evoluir o seu conhecimento. O papel atribuído às emoções no adoecimento abrirá espaço para a psicanálise, compreendendo a causa da dor psíquica. Dessa maneira, o adoecimento somático passou a estar determinado também pelas emoções, entendendo que o adoecimento pode ser decorrente de inúmeros fatores, como o ambiente social que o sujeito se encontra inserido em sua vida, incluindo, portanto, o ambiente de trabalho. O trabalho, por ocupar um lugar de centralidade, faz com que os trabalhadores acabem investindo sua energia psíquica em atividades laborais na maior parte do dia. A partir disso, pode ser entendido como um fator de influência no desencadeamento de diversas doenças psicossomáticas.

Médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, Christophe Dejourns, é um dos pioneiros estudiosos das temáticas sobre doenças psicossomáticas e das relações entre saúde e trabalho. Mais do que um estudo voltado para entender as doenças mentais relacionadas ao assunto, a abordagem da nova Psicopatologia do Trabalho está mais preocupada com as transformações mentais vinculadas à organização do trabalho. Para Dejourns (1992), o sofrimento poderia ser considerado como um campo que separa a saúde da doença. Entre o indivíduo e o espaço de trabalho existe uma determinada liberdade que o autoriza a modular o seu modo de executar seu trabalho, adaptando-o conforme suas necessidades e desejos. Quando estes fatores acabam sendo bloqueados, começa a ser gerado o sofrimento e o indivíduo passa então a lutar contra este sofrimento (Seligmann-Silva, 1994).

Desse modo, o interesse principal da psicossomática será compreender os processos de adoecimento não como um fato casual, mas como respostas de um sujeito que vive em uma sociedade que o levou a determinado sofrimento. O trabalhador da saúde, ao não encontrar espaços de escuta e fala dentro da organização de trabalho, acaba não percebendo que também pode adoecer, e que o corpo é uma resposta ao próprio sofrimento mental e interno. Desse modo, as estratégias defensivas surgem na maioria dos trabalhadores da saúde como um recurso para combater o seu sofrimento e encontrar o equilíbrio psíquico. Conforme Dejourns e Abdoucheli (1994) os trabalhadores, neste caso os da saúde, ao não conseguirem vencer a rigidez de certas pressões organizacionais, conseguem criar suas defesas que ajudam a minimizar a percepção que eles têm de tais pressões, que acabam sendo fonte de sofrimento. Quando as estratégias defensivas não conseguem se exercer durante o trabalho, há o risco de uma acumulação de energia pulsional, que não consegue se descarregar. O efeito principal da neutralização destas defesas são o aparecimento de doenças somáticas. (Dejourns, 1992).

Metodologia

Esta pesquisa de natureza qualitativa, possui como metodologia a Psicodinâmica do Trabalho realizada a partir de uma adaptação da proposta *strictu sensu*, no qual, utilizou-se entrevistas individuais semi-estruturadas por meio da metodologia da Bola de Neve para o levantamento de informações. Ao total, foram entrevistados nove participantes da saúde com ensino superior completo, moradores do município de Santa Cruz do Sul-RS. As profissões que compuseram essa pesquisa foram: Educação Física, Enfermagem, Fisioterapia, Medicina, Odontologia, Psicologia e Terapia Ocupacional.

A interpretação e análise do material foi fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que se encontram presentes nos trabalhadores a partir da forma como se relacionam com a organização em que trabalham, construindo através da escuta uma profunda reflexão acerca do processo produtivo no qual estão inseridos (Heloani & Lancman, 2004).

Este tipo de metodologia visa compreender a relação entre prazer e sofrimento relacionado ao trabalho, levando-se em consideração a organização do trabalho e as estratégias defensivas que os trabalhadores elaboram como recurso para permanecerem no trabalho. O método da pesquisa da Psicodinâmica do Trabalho visa a escuta do sofrimento do trabalho através de espaços de discussão realizados em grupo (Louzada & Oliveira, 2013). Contudo, nesta pesquisa não se considerou viável a realização de um grupo devido a indisponibilidade dos participantes e por estes não se restringirem somente à uma instituição. Desse modo, optou-se por entrevistas individuais semi-estruturadas realizadas por meio de uma adaptação da PdT *strictu sensu*.

A partir disso, este estudo fundamenta-se teoricamente com base nos estudos sobre o surgimento das manifestações psicossomáticas e sua relação com o trabalho, bem como na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A metodologia desta pesquisa, desenvolveu-se conforme as etapas que envolvem a pesquisa, a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente-dita, a interpretação e a validação intermediada pela perlaboração, conforme proposto pela PDT a partir de uma adaptação. Além disso, é importante ressaltar que a pesquisa passou pela aprovação do Comitê de Ética da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) e os participantes após receberem as informações da pesquisa, receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo esclarecido no documento o propósito deste estudo.

Análise e discussão dos resultados

Em relação aos resultados, constatou-se a presença de sintomas psicossomáticos manifestados pelos profissionais de saúde em todos os participantes desta pesquisa, podendo-se refletir sobre os fatores que desencadeiam sofrimento e prazer

no trabalho. A partir disso, evidenciou-se a utilização de estratégias defensivas por parte dos trabalhadores da saúde. Tais estratégias, servem como um recurso para que esses profissionais continuem investindo em seu trabalho evitando maiores prejuízos. Em determinados momentos, as estratégias defensivas demonstraram-se benéficas, porém, em outras situações, mostraram-se maléficas, já que mantem o trabalhador alienado do que o faz sofrer.

Conforme Gouvêa, Haddad e Rossaneis (2014), os fenômenos psicossomáticos têm, sobretudo, uma função defensiva. Determinadas observações realizadas a partir dos comentários verbais referidos pelos trabalhadores da saúde, demonstraram à dificuldade dos mesmos em identificar emoções, sentimentos e sensações. Isso explicaria o fato das mensagens enviadas pelo corpo ao psiquismo, ou o inverso, sendo expressadas sem representações de palavras e sim por meios físicos nestes profissionais.

“Eu sempre digo que onde está a nossa fortaleza, também está a nossa vulnerabilidade. O trabalho é a grande fortaleza da minha vida, mas se alguma coisa não vai bem no trabalho também me afeta diretamente, porque tem um lugar muito grande na minha vida. Então, sim, por diversos momentos eu sai do trabalho, mais triste mesmo, mais “depre”, não chego a dizer que isso tenha algum sentido de adoecimento, mas com o humor muito deprimido, por conta de situações de trabalho e provavelmente isso afeta sim, sistemicamente né? Mas eu nunca fui muito de ficar doente assim, fisicamente. Nada agudo. Mas eu acredito que daqui um tempo, mais a longo prazo, eu vou sentir os efeitos dessa minha relação tão intensa com o trabalho” (E7).

Os entrevistados afirmaram que percebem a categoria dos profissionais da área da saúde cada vez mais adoecida em decorrência do trabalho. Entretanto, os trabalhadores demonstraram certa dificuldade ao reconhecerem que também estão vivenciando situações que envolvem sofrimento no ambiente de trabalho, pois não identificam-se como adoecidos quando o questionamento era feito diretamente aos participantes. Além disso, percebe-se no discurso dos entrevistados a impressão de que os profissionais, em especial, os da saúde, estejam adoecendo muito, demonstrando certo grau de intensidade desse adoecer.

“Eu percebo que as pessoas estão adoecendo muito. Eu percebo a minha situação, por exemplo, a maioria dos profissionais de enfermagem tem dois ou três empregos as vezes. Então eu acho que isso é uma coisa complicada porque a gente precisa trabalhar em mais de um lugar para que a gente tenha uma remuneração que a gente considera adequada” (E5).

Neste sentido, observou-se que os profissionais de saúde percebem a sua categoria como adoecida ou passando por algum sofrimento psíquico no trabalho, indicando também

que são inúmeros os fatores que ocasionam estes problemas. Conforme Broto e Dalbello-Araújo (2012), o trabalho produz sujeitos, modificando-os à medida que exigem que estes transformem-se para atender e adequar-se às suas necessidades e demandas exigidas pelas instituições de saúde. O mundo contemporâneo, ao valorizar o trabalho e apontá-lo como o meio para a auto realização, faz com que os indivíduos estruturam suas vidas em torno desta atividade e assim, acabam por passar nele a maior parte de seu tempo.

Além disso, outro fator referido por uma das participantes da pesquisa são os diversos meios que os trabalhadores utilizam para cuidarem de sua saúde e se protegerem, na tentativa de buscarem apoio nas soluções médicas para o sofrimento psíquico, como forma de estratégia utilizada para conseguir continuar investindo naquele trabalho.

“Mas na minha trajetória assim, eu vejo cada vez mais as pessoas estão buscando jeitos alternativos de cuidar da sua saúde, eu percebo muito isso, não só os profissionais da saúde, mas as pessoas em um geral assim. (...) Tenho visto muitas pessoas buscando essas questões alternativas, e eu não sei se é uma coisa específica do profissional da saúde, talvez porque a gente trabalha com a vida das pessoas, com o que elas têm de mais precioso, que a gente acaba se doando tanto e deixando de olhar para si, de cuidar de si” (E8).

Diante destes fatores, percebe-se as diversas estratégias defensivas utilizadas pelos profissionais da saúde para manterem-se trabalhando nas organizações nas quais estão inseridos, tais como o uso de substâncias psicoativas através de medicações e até mesmo o cigarro e álcool, a negação do sofrimento vivenciado na organização de trabalho, dificuldades para afastarem-se do trabalho, a imagem do super-herói e do corpo blindado manifestando entre os profissionais a missão do cuidado com o outro, esquecendo-se do cuidado consigo.

Mesmo sendo um dos públicos no qual mais encontra-se vulnerável e suscetível a desenvolver algum sofrimento psíquico e posteriormente, um adoecimento, identificou-se que os entrevistados não reconhecem as possibilidades de sofrimento/adoecimento no trabalho e os riscos em que acabam colocando a sua saúde. Em decorrência desta estratégia defensiva de negação ao sofrimento que é desenvolvida, o não afastamento do trabalho e a não apresentação de atestados médicos, são fatores manifestados pelos trabalhadores da saúde, já que não se permitem a vivenciar o sofrimento e adoecimento gerado pelo trabalho. Neste sentido, é possível perceber que os profissionais da saúde entrevistados encontram dificuldades quando precisam distanciar-se do trabalho, resistindo a este afastamento, relatando terem continuado trabalhando mesmo em dias nos quais estavam muito adoecidos.

“Poderia ter colocado um atestado né? (Pensativo). Ai tu começa a te questionar porque tu vê que tu dá atestado, tu dá declaração para pessoas com problemas bem menos

que o teu, e eu continuei trabalhando. Se eu tivesse colocado atestado ou não eu iria ganhar o mesmo dinheiro, no final do mês o meu dinheiro iria estar na conta. Mas isso é pessoal né?” (E1).

Apesar de a maioria das estratégias defensivas se mostrarem negativas, no sentido de ocultar o sofrimento vivido pelo trabalhador, pode-se perceber que os profissionais de saúde utilizam-se da missão de cuidar do outro como um fator motivador para permanecerem trabalhando, mesmo que enfrentam diariamente inúmeros sofrimentos. Pode-se também ser considerado como uma forma de ressignificar o sofrimento e, assim, obter prazer do trabalho, já que se reconhecem como profissionais que são capazes de auxiliar na promoção de saúde do paciente atendido.

“Eu gosto de estar junto com as pessoas. De resolver, de conseguir ajudar, de resolver um problema, isso eu gosto assim, desse contato com as pessoas.” (E5).

Entretanto, percebe-se certa rigidez em relação ao não adoecimento destes trabalhadores, no qual, demonstram que precisam sempre aparentar serem saudáveis tanto fisicamente quanto mentalmente, mesmo não tendo recursos institucionais, muitas vezes, para atingir esse objetivo. Observa-se em alguns trabalhadores da saúde entrevistados que tais estratégias defensivas elaboradas, servem para manterem-se trabalhando na organização e sentirem-se importantes pelo trabalho no qual executam, deste modo sendo uma estratégia defensiva em certa medida, benéfica para a saúde mental. Porém, uma estratégia defensiva maléfica é destacada quando não se permitem sofrer, adoecer e afastar-se do trabalho.

Considerações finais

As descobertas realizadas neste estudo foram capazes de impulsionar às pesquisadoras à novos questionamentos acerca do mundo do trabalho e a importância de entender-se a produção de sintomas psicossomáticos, que como já foi mencionado anteriormente, é originado de um sofrimento psíquico. Entende-se, desta maneira que o assunto abordado neste trabalho merece ser ampliado, uma vez que os trabalhadores da saúde necessitam receber suporte psicológico para que possam auxiliar nos cuidados com o outro e para que prestem uma assistência de qualidade.

Por isso a promoção de espaços coletivos de discussão para que os trabalhadores da saúde possam repensar sobre às práticas do seu trabalho é de extrema relevância, sendo que estes espaços poderiam servir como forma de oferecer apoio ao trabalhador. Neste sentido, o estudo possibilitou aos entrevistados um espaço de pausa para repensar sobre o seu cotidiano de trabalho, que as vezes, acaba sendo executado de forma automática e mecanizada. Além disso, os trabalhadores puderem reconhecer ao final das entrevistas, o quanto estão fragilizados emocionalmente bem como adoecidos, não con-

seguindo afastarem-se do trabalho quando necessário.

O sentimento de culpa, ou por não estar trabalhando, ou por não estar dando devida atenção para a vida pessoal, permeia a vida dos profissionais da saúde. Em uma sociedade capitalista onde a frustração não pode existir, o trabalho passa a ser considerado pela maioria das pessoas como à busca para a obtenção do prazer e da felicidade. Assim sendo, apesar destes profissionais atribuírem ao trabalho uma grande importância e se reconhecerem através deste, é relevante considerar-se também o tempo do não-trabalho, compreendendo os aspectos que os constituem enquanto sujeitos para além de suas profissões.

Referências bibliográficas

Arantes, M. A. de A. C. (2010). *Vida e morte no trabalho*. In: Volich, R. M., Ferraz, F. C., Arantes, M. A. de A. C. *Psicossoma II: psicossomática psicanalítica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Ávila, L. A. (1998). *Doenças do corpo e doenças da alma: investigação psicossomática psicanalítica*. 2ª edição, São Paulo: Escuta.

Broto, T. C. de A. & Dalbello-Araujo, M. (2012). *É inerente ao trabalho em saúde o adoecimento de seu trabalhador?* Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, p. 290-305. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a11v37n126.pdf>> Acesso em: 24 mar. 2017.

Cerchiari, E. A. N. (2000). *Psicossomática um estudo histórico e epistemológico*. Psicologia Ciência e Profissão, vol. 20, n.4, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-9893200000400008> Acesso em: 14 mar. 2017.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez – Oboré.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C. (Orgs). (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Gouvêa, P. B.; Haddad, M. do C. L. & Rossaneis, M. A. (2014). *Manifestações psicossomáticas associadas à síndrome de burnout referidas por trabalhadores de saúde*. Saúde (Santa Maria), v. 40, n. 1, Jan./Jul, p.45-52. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistasauade/article/view/10060>>. Acesso em: 23 out. 2017.

Heloani, R. & Lancman, S. (2004). *Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação*. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set/Dez Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a08.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

Louzada, R. S. M. L. & Oliveira, P. de T. R. (2013). *Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho*. Revista NUFEN. v.5, n.1, p. 26-35. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnufen/v5n1/a04.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

Mello Filho, J. de. *Introdução*. In: Mello Filho, J. de Burd, M. (Orgs.). (2010). *Psicossomática hoje*. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed.

Seligmann-Silva, E. (1994). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso*. In: Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

O PROCESSO DE FALA-ESCUITA COM UM POLICIAL MILITAR AFASTADO DO TRABALHO POR ALCOOLISMO

Almerinda Maria Skeff Cunha y Liliam Deisy Ghizoni¹

¹ Almerinda Maria Skeff Cunha; E-mail: almerindas@gmail.com y Liliam Deisy Ghizoni; E-mail: ldghizoni@gmail.com de Universidade Federal do Tocantins

Introdução

Entende-se por processo de fala-escuta o espaço em que a linguagem é instaurada e mediada por um clínico-pesquisador. Este processo permite compreender a realidade vivenciada pelo trabalhador, pode, ainda, provocar o reconhecimento do trabalhador acerca do sofrimento no trabalho, discutindo caminhos para um sofrimento criativo e não patogênico.

Objetiva-se neste estudo apresentar o caso clínico de um policial militar afastado do trabalho por alcoolismo, que vivencia a espera pela aposentadoria por invalidez. O aporte teórico é da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2011) e o metodológico é de Mendes e Araujo (2012) e Mendes (2014).

O estudo aborda a visão sobre o trabalho a partir dos efeitos da globalização, seguido de uma reflexão sobre as atividades do policial militar no Brasil dentro desse contexto. Na sequência faz-se uma contextualização dos efeitos da construção teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, que desencadeia a metodologia deste estudo, que foi baseada nos escritos advindos das práticas em clínica do trabalho adotadas na Universidade de Brasília e na Universi-

dade Federal do Tocantins. Por fim, apresenta-se o caso e as considerações finais.

O impacto da globalização no mundo do trabalho contemporâneo

Autores como Castells (2002), Giddens (2003), Hall (2006) e Sennett (2009), promovem uma rica discussão acerca do processo de globalização. Esta é apresentada como um fator essencial no que tange a compreensão do conceito de trabalho e o processo de reestruturação produtiva do capital e das organizações.

Para melhor entendimento deste contexto, aponta-se a década de 1950 como marco inicial deste processo, sendo ele sinônimo da invasão de corporações ou grupos. Isto é, de fragmentos apresentados de forma organizada. De acordo com Giddens (2003), estes permitem a criação de novos modelos de sociedade, envolvendo fenômenos de natureza econômica, política, tecnológica, cultural e social. Assim, a centralidade do trabalho é refletida como elemento importante na constituição do sujeito bem como das relações sociais estabelecidas.

Voltando-se ao que Castells (2002) propõe em relação ao contexto social, o autor faz menção a sociedade informacional no contexto pós-moderno, no qual a globalização apresenta-se de forma bem organizada e em rede, ressaltando as transformações ocorridas de maneira acelerada. Esta maneira de pensar acerca da sociedade, onde permeia a informação e como ela será disseminada, aponta o efeito no sujeito, nos sistemas e nas organizações nas quais o homem está inserido. A visão deste autor permite a compreensão do novo formato da teia que rege a nova conjuntura ligada ao capitalismo e ao mercado de trabalho.

A medida que esta sociedade informacional vai sendo vivenciada pelos trabalhadores, ela vai exigindo deles novas performances a fim de adequar-se as novas realidades de trabalho. Deste modo, Eliane Brum (2016) em um dos seus artigos intitulados “Exaustos-e-correndo-e-dopados”, discorre de forma muito inteligente e interessante acerca da “Sociedade do Desempenho”, no qual é possível fazer alusão ao que Debord (1997) chamou de “Sociedade do Espetáculo”. Brum (2016) resalta em seu escrito que, nesta sociedade denominada de “sociedade do desempenho” o sujeito consegue acolher no mesmo corpo o senhor e o escravo do trabalho, onde tais papéis diante da flexibilidade, fluidez e aceleração decorrente da pós-modernidade são confundidos.

Diante deste contexto, Sennett (2009) e Brum (2016) ressaltam que até mesmo as relações familiares acabam sendo respingadas pelos resquícios e exigências da sociedade do desempenho. E para aliviar essa dor, o sujeito consome de forma desmedida medicamentos para aguentar a velocidade não humana imposta pelo mundo do trabalho e continuar exausto e correndo. Neste contexto, há o reforço da indústria dos (psico) fármacos, instigando o seu consumo exacerbado no objetivo de encontrar estratégias para amenizar as mazelas decorrentes do trabalho que afetam seu psiquismo. Isto é confirmado nos estudos de Gaviraghi, Antoni, Amazarray e Schaefer (2016). Tais medicamentos deixam o sujeito dopado, e utilizando-se de uma metáfora simplória diria que o trabalhador utiliza óculos escuros como forma de não enxergar, de fato, a realidade apresentada (Brum, 2016).

Para tanto, insta citar o impacto causado, também, pelo processo de reestruturação produtiva que para o mundo do trabalho foi necessária com a finalidade de acompanhar, de certa forma, o progresso e evolução da sociedade como um todo. Esta reestruturação é discutida por Antunes (2012; 2014) quando o autor aponta novas formas de trabalho, de gestão e de organização e neste cenário de inúmeras transformações surge o que se denominou de flexibilidade trazendo consigo elementos como a intensificação e precarização do trabalho.

Este cenário passa a compor a pós-modernidade e para melhor discorrer sobre a questão da flexibilidade existente no

mundo do trabalho é possível destacar Sennett (2009) quando ele aborda o chamado capitalismo flexível que se aproxima das discussões levantadas por Antunes (2012; 2014) ao apresentar as transformações pertinentes ao trabalho decorrente da reestruturação que se fez necessária. Para estes autores, esta forma de capitalismo os empregos duradouros tornam-se quase inexistentes, havendo flexibilidade na dinâmica de atuação do trabalhador. Porém, essa flexibilidade não é percebida apenas na passagem por diversos postos de trabalho, mas traz consigo a flexibilidade relacionada às horas de trabalho.

Dal Rosso (2017) indo ao encontro de Sennett (2009) quanto a denominação de flexi-tempo, e a Antunes (2012; 2014) referindo-se as novas modalidades de organização do trabalho usadas cotidianamente na execução das atividades diárias, merece destaque neste estudo. Dal Rosso (2017), destaca a flexibilidade voltada as horas de trabalho sobressaindo as jornadas de trabalho não padronizadas, ou seja, flexíveis. O autor resalta, ainda, que o flexitempo tem seu alicerce nos fundamentos econômicos seguindo a justificativa de escassez de mão de obra, então os trabalhadores acabam realizando horas extensas de trabalho.

O sistema econômico vigente provocou o alongamento das jornadas de trabalho, havendo intensificação do trabalho visando alta produtividade para adequar-se as exigências mercadológicas. Ao passo que ele provoca efeitos devastadores no trabalhador, a flexibilidade de horas tem seus pontos positivos merecendo destaque para a minimização do absenteísmo, das horas extras, da rotatividade e do hábito de chegar tarde no trabalho. As empresas passaram, então, a se beneficiar em larga escala, no qual a alta performance então é exigida e confirmada com a nova configuração de trabalho e de sua organização (Dal Rosso, 2017).

A flexibilidade permite maior mobilidade ao trabalhador proporcionando a construção de novas relações sociais e de trabalho e a apreensão de novos conhecimentos para desempenhar atividades diversas. Ou seja, o trabalhador pode transitar por diversos espaços, ampliando seu networking – sua rede de contatos (Cunha, 2017). A autora acrescenta que essa realidade pós-moderna tem analogia com a chamada “Sociedade do Espetáculo” de Debord (1997), exigindo níveis elevados pertinentes a atuação do trabalhador. O conceito de espetáculo mostra-se como uma inversão da vida concreta com a finalidade de justificar a ideologia mercadológica considerada hegemônica (Cunha, 2017).

Sendo a flexibilização, a flexibilidade ou o flexitempo elemento principal nas discussões até o momento, nota-se que as questões apresentadas acima são refletidas e percebidas, também, na profissão de policial. Por isso, é necessário discorrer e entender melhor sobre a função de policial e os impactos da globalização e da reestruturação produtiva nessa classe trabalhadora.

O trabalho policial militar e suas nuances na contemporaneidade

Inicialmente é importante compreender aspectos relacionados a atividade policial sendo considerada como uma ferramenta estatal significativa contemplando o objetivo de manutenção da lei e da ordem pública. Paulino e Lourinho (2014) afirmam que a atividade policial é permeada pelas regras do social a fim de garantir a segurança pública. Esta atividade, por sua vez, passa a ser enaltecida pela complexidade dos fatos no qual eles enfrentam diariamente e acabam por receber influências de informações de cunho negativo. Estas, por sua vez, podem ocasionar patologias (físicas e/ou psíquicas) decorrentes da realização de suas tarefas e do confronto com a realidade vivenciada pela atual sociedade. O policial militar é, sobretudo, um profissional que lida constantemente com a vulnerabilidade, com o risco e com a morte, além de padecer, por vezes, nas questões inerentes a organização militar (Gomes, Belem & Teles, 2014).

Giraldi (2016), corroborando com Paulino e Lourinho (2014), ressalta que o ser policial no Brasil configura-se como uma missão difícil, além de ser a mais abrangente que existe. Para este especialista em segurança pública o trabalho policial é iniciado dentro da viatura, expandindo-se para a aplicação de procedimentos de socorros de urgência, salvamentos de diversas espécies passando pela necessidade de orientar a população no que tange questões relacionadas à segurança até os enfrentamentos de todo e qualquer tipo de problema – incluindo o combate às drogas bem como confrontos com criminosos fortemente armados. Tudo isto faz com que o policial se sinta pressionado, estressado e sempre no limite. Uma das consequências é a perda do amor pela profissão e, até mesmo, pela vida.

No tocante ao exercício da profissão, a Federação Nacional dos Policiais Federais – FENAPEF, ao discutir questões relacionadas a profissão de policial como um todo, ressalta em relação a esta classe trabalhadora a inexistência de horários fixos para se trabalhar no qual este fator apresenta-se como característica marcante no exercício da profissão de policial. Consequentemente, o não recebimento de horas extras também sinaliza um desfalque na execução das atividades, uma vez que o policial entra em serviço sem saber que horas irá findar seu dia de trabalho (Giraldi, 2016).

Em decorrência destas questões, o policial fica impedido de assumir compromissos de cunho social além de não ter a certeza se conseguirá cumpri-los, pois de forma improvisada e não planejada ele, por vezes, tem que dobrar o horário de trabalho. Isto é refletido no cumprimento de escalas extras imprevisíveis, bem como de trabalhos emergenciais (Giraldi, 2016). Nota-se, portanto, um regime de trabalho diferenciado dos demais trabalhadores, pois os policiais não são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Estes fatores,

sobretudo, incidem diretamente no policial podendo confirmar a ideia de ser uma profissão de alto risco que além de complexa, estressante e difícil ainda se configura como mal compreendida.

No cenário de trabalho vivenciado pelo policial, Giraldi (2016) reforça que por mais que este profissional se esforce, dando o melhor de si, quase nunca ele é reconhecido. Aqui encontra-se um dos elementos centrais referente à narrativa feita pelo policial militar participante do estudo aqui apresentado. É exigido um trabalho realizado com a máxima perfeição, onde não haja falhas e demais erros, embora isso exista em outras profissões. Ou seja, o policial sofre pressão por todos os lados sendo exigida uma performance além do esperado.

Nota-se, portanto, que essa classe trabalhadora não se encontra livre das amarras e transformações referentes ao mundo do trabalho, bem como da flexibilidade, da intensificação do ritmo de trabalho e da busca pela eficácia e eficiência em seus processos de trabalho. Isto pode ser confirmado a partir de Muniz (2001), quando a autora discorre sobre a crise de identidade sofrida pela polícia militar brasileira. Para ela, as polícias contemporâneas, às vezes até mais que qualquer outra instituição responsável pela defesa e controle social generalizado, absorveram e se mostraram mais sensíveis às inúmeras transformações do mercado da cidadania. Refere-se, também, aos efeitos positivos e negativos de sua ação ou de sua inação sendo prontamente sentidos pela população.

Questões voltadas ao processo de formação destes profissionais são apontados de forma mais direta devido as práticas correntes de brutalidade policial, havendo o uso abusivo de força e uso inadequado do poder de polícia. Estes aspectos apresentam-se como efeitos de caráter perverso de despreparo e baixa qualificação do profissional (Muniz, 2001). Isto impacta na necessidade de adequação as novas configurações do mundo do trabalho, uma vez que este exige do profissional uma performance excepcional, atendendo às necessidades apresentadas pela sociedade – potencializando, assim, a sociedade do desempenho.

As insatisfações percebidas e vividas pela nova geração de policiais militares, sobretudo quanto à formação educacional recebida, configuram-se como um dos aspectos que impulsionam a crise de identidade vivida pelas polícias militares brasileiras. Muniz (2001) ressalta o processo de transição sofrido pelas polícias militares quando eles ultrapassam os muros seguros dos quartéis e se deparam com a realidade urbana, social e política distinta e complexa. Junto a isso, soma-se a necessidade de novos conhecimentos, práticas e tecnologias de polícia, atendendo assim as transformações advindas do processo de globalização que trouxe consigo a necessidade de inovação tecnológica.

Muniz (2001) e Giraldi (2016) ressaltam a consolidação de

acervo científico acerca das questões relacionadas às organizações policiais contemporâneas, evidenciando a forma de ensino e de instrução, bem como os meios de comunicação utilizados na prática policial. Todos foram alterados juntamente com os veículos usados em missão, os armamentos, a própria estrutura organizacional assim como as técnicas de uso de força, dentre outros elementos inerentes a atuação policial.

Embora seja notório essa transição, as polícias militares brasileiras ainda buscam a superação do descompasso provocado a fim de adequar-se às missões contemporâneas além da capacidade necessária em responder de forma efetiva as demandas de trabalho advindas da realidade urbana. E, na narrativa apresentada pelo policial desta pesquisa, é possível compreender parte destas questões enfatizadas até aqui e que, por sua vez, desembocam no desamor pela profissão devido ao trabalho prescrito distanciar-se do real, abrindo brecha para as vivências de sofrimento.

Psicodinâmica do Trabalho: compreendendo sua trajetória

Cabe neste momento discorrer acerca da trajetória da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) no Brasil, dividindo-a em dois momentos. O primeiro aborda o percurso de 1980 a 2009, em que demonstrará o caminho da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, tendo no Brasil, a obra *A Loucura do Trabalho* (Dejours, 1992) como ponto de partida para os estudos e a obra de Merlo e Mendes (2009) como seu final. O segundo é compreendido no percurso de 2010 a 2017, no qual vai tratar dos (des) caminhos adotados na PDT, indo da escuta clínica do sofrimento (Mendes & Araujo, 2012; Mendes, 2014) ao processo de fala-escuta (Mendes & Ghizoni, 2017). Neste contexto houve a necessidade de estabelecer novas proposições quanto ao método com a finalidade de considerar e qualificar a escuta no viés teórico-metodológico que articulasse a teoria do sujeito e do social.

No primeiro momento destaca-se o termo Psicopatologia do Trabalho criado por Paul Sivadon na França após a Segunda Guerra Mundial. Este estudo existente desde a década de 1970 perdura até os dias atuais. Nele destaca-se um olhar mais voltado para a patologia decorrente do trabalho no que tange a conexão homem e organização do trabalho.

No cenário do pós-guerra o trabalhador aparece como personagem principal enfatizando as condições de trabalho insalubres e angustiantes. A elevada carga de trabalho bem como as atividades caracterizadas pela rotina e repetição incidiam diretamente no trabalhador (Goulart, 2016).

O adoecimento dos trabalhadores e a dificuldade em quantificar o motivo causador de doenças eram elementos dos estudos de Dejours (1992). Assim, ele cria uma nova teoria

intitulada Psicodinâmica do Trabalho no final da década de 1970. Esta, em oposição a Psicopatologia do Trabalho, privilegia o estudo da normalidade e não o da patologia, tendo quatro campos do saber como ponto de partida: a Psicologia, a Psicanálise, a Teoria do Social e a Ergonomia. Fomentava assim a interdisciplinaridade afastando-se do reducionismo teórico (Dejours & Deranty, 2010).

Na década de 1980 a Psicodinâmica do Trabalho francesa passa a ser desenvolvida no Brasil tendo a obra *A Loucura do Trabalho* como marco efetivo (Dejours, 1992). De 1990 a 2009 destacam-se três grandes trabalhos que demarcaram esse início: o trabalho com os engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações (Mendes, 1994), o livro *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (Mendes, 2007) e o artigo de Merlo e Mendes (2009) com a comprovação de que a PDT no Brasil era mais teórica que prática.

O segundo momento, é marcado pela necessidade de mudanças em relação ao método proposto inicialmente com a finalidade de atender as necessidades brasileiras que tinham outra configuração. Este fato delimitou, portanto, o momento de cisão entre a PDT praticada na França e a PDT praticada no Brasil, sendo então reforçada por Mendes (2014) e nas novas proposições apresentada por Mendes e Ghizoni (2017).

Mendes e Araujo (2012) apresentaram um novo pensamento no tocante as relações de trabalho, passando a ser considerado o contexto brasileiro como um todo, abrangendo principalmente a história e a cultura do país. Para tanto, decidiram que sistematizar e expandir o método conforme suas experiências seria o caminho mais apropriado ao que pretendiam.

Entre os anos de 2010 e 2014 a clínica psicodinâmica do trabalho tinha seu foco voltado para a clínica das patologias e clínica da cooperação, sendo destacados os estudos de Medeiros (2012) com pilotos de helicópteros da unidade de operações aéreas do DETRAN – Departamento Estadual de Trânsito. Posteriormente, veio a tese de doutorado de Ghizoni (2013) com catadores de materiais recicláveis em Palmas – TO, marcando o início das experimentações do método da clínica psicodinâmica do trabalho, privilegiando a escuta qualificada do clínico-pesquisador. Em seguida, os estudos de Ghizoni, Mendes e Corgozinho (2013) nomeando uma PDT brasileira, no entanto, esta terminologia não vingou para delimitar a diferença metodológica entre os procedimentos da psicodinâmica francesa para a brasileira.

Já o ano de 2014 foi marcado por dois estudos relevantes, sendo: a dissertação de Duarte (2014) no qual a autora realizou a clínica da cooperação e das patologias com professoras e professores (em grupos separados, conforme a demanda). E, a dissertação de Alves (2014) com a clínica da cooperação com taquígrafos parlamentares.

Na obra de Mendes (2014) intitulada *Trabalho & Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas*, a autora reestrutura as condições de realização da prática clínica, deixando de ser 10 condições para realização da pesquisa, reduzindo-a para 03 condições. As demais condições são transformadas em dispositivos clínicos e instrumentos de pesquisa. Estas 03 condições são: organização da pesquisa; instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo dos clínicos e, por fim, a constituição do espaço da fala e da escuta.

Outro momento que delimita esse processo de transição está relacionado aos 03 eixos estruturados do método (Mendes, 2014). O primeiro apresenta a mudança realizada quanto aos dispositivos clínicos para a escuta clínica: a análise da demanda, a transferência e a interpretação. O segundo refere-se à formação do clínico e o terceiro eixo relaciona-se a supervisão clínica/institucional.

Outra mudança merecedora de destaque é a postura e a atuação do clínico, no qual ele assume o papel do clínico-pesquisador enfatizando a função da escuta clínica no processo de pesquisa-ação como propõe o método (Mendes & Araujo, 2012; Mendes, 2014).

Os anos de 2015 e 2016 são marcados com uma nova proposta a partir de Mendes (2014), tendo os estudos de Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) como destaque, uma vez que realizam uma revisão de literatura da PDT no Brasil contemplando o período de janeiro de 2007 a dezembro de 2013. As autoras apontam que a maioria dos estudos são pautados em métodos qualitativos, demonstrando que as pesquisas brasileiras usaram a PDT de forma descritiva e apontam necessidade de novos estudos com intervenção e discussão de ações que objetivem a promoção da saúde do trabalho.

No ano de 2016 os estudos de Machado e Macêdo (2016) receberam destaque com a revisão bibliométrica de 41 artigos nacionais em clínica psicodinâmica do trabalho, nos últimos 07 anos, com a finalidade de apresentar o cenário dos estudos brasileiros sobre o sofrimento no trabalho. Monteiro (2016) também se destaca ao realizar uma revisão sistemática da literatura sobre a clínica psicodinâmica do trabalho nos últimos 05 anos (janeiro de 2011 a outubro de 2016) e atualiza em 2017 a fim de ampliar a temática.

O ano de 2017 foi marcado por um novo processo de transição no qual Mendes e Ghizoni (2017) tiveram como base de suas discussões e reflexões os estudos e resultados advindos ao longo dos 10 anos das práticas de pesquisa. Elas colocam em questão tanto a ação da fala como também os aspectos da construção, em conjunto, das regras que se fazem importantes e da convivência que provoca a emancipação do sujeito, bem como para as variações na organização do trabalho.

Com isso, novas suposições são reformuladas com o intuito de qualificar e aperfeiçoar o método, resultando na introdução de 02 princípios (Mendes & Ghizoni, 2017). A

primeira volta-se para o processo de fala-escuta (utilizado na realização desta pesquisa), implicando em questões para além do dizer-ouvir. E a segunda é referente ao pensamento e ao sentimento, sendo apresentados como elementos indissociáveis na escuta clínica. Esta transição permite uma reflexão e traz consequências na discussão acerca da postura e do lugar ocupado pelo clínico do trabalho, confirmando e corroborando com o deslizamento de pesquisador-clínico para clínico-pesquisador.

E tendo como base o conteúdo discutido pelas autoras supracitadas, é que neste estudo utiliza-se o processo de fala-escuta a fim de apresentar os resultados preteridos ao estudo com o policial militar afastado do trabalho por alcoolismo.

Metodologia

Trata-se de um estudo de caso (Yin, 2001) por tratar da realidade e de demandas ligadas à vida de um policial militar afastado. Ressalta-se que ao iniciar as sessões ele estava afastado do trabalho há 01 ano e 03 meses e aguardava seu processo de Reforma (aposentadoria proporcional ao tempo de serviço militar), programada para o dia 19 de julho de 2017.

Constitui-se como uma pesquisa-ação de cunho descritivo (Gerhardt & Silveira, 2009) e qualitativo (Flick, 2009; Günther, 2006), pois tratou-se de uma intervenção com a finalidade de acessar e descrever uma realidade. Utilizou-se a técnica da escuta clínica do sofrimento proposto por Mendes e Araujo (2012) e Mendes (2014), e segue os preceitos da teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992). Esse processo de escuta se configura a partir de 03 eixos conforme Mendes (2014): os dispositivos clínicos (análise da demanda, contemplando a necessidade da intervenção advinda da Polícia Militar do Tocantins – PMTO. Em seguida, firmou-se convênio entre Universidade Federal do Tocantins – via grupo de pesquisa – e a PMTO; transferência, a partir da formação do vínculo entre clínica-pesquisadora e participante; interpretação, na busca da compreensão de sua narrativa e desmonte de suas defesas), a formação do clínico (compreendida a partir das leituras acerca da teoria de base e da instituição militar incluindo cursos de capacitação, e o processo de análise pessoal com profissional da Psicanálise para que a clínica-pesquisadora pudesse lidar com questões inerentes ao seu processo de desenvolvimento pessoal e dos conteúdos apresentados durante as sessões) e a supervisão clínica/institucional (discussão dos conteúdos e elementos importantes para compreensão e interpretação adequada frente a narrativa do participante).

Aconteceram 7 sessões individuais com João, pseudônimo escolhido pela clínica-pesquisadora a fim de manter em sigilo a identidade do policial. Os encontros ocorreram entre maio e agosto de 2017, na sede do CIRR – Centro Integrado de Readaptação e Reabilitação, seguidas de 7 supervisões, onde participaram a Clínica-Pesquisadora e a Supervisora do Es-

tudo.

Foram utilizados 03 instrumentos fundamentados na proposta metodológica de Mendes (2014):

A gravação da sessão (realizada mediante autorização do sujeito de pesquisa através do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Ao finalizar a gravação de cada sessão o áudio era enviado via e-mail para uma empresa contratada para transcrever o conteúdo. Em seguida, iniciavam-se as interpretações e análises.

2) O diário de campo (documento impessoal) era elaborado ao final de cada sessão contendo as impressões, sentimentos e observações feitas pela clínica-pesquisadora. Ao ser feito, era enviado no mesmo dia para a supervisora/orientadora via e-mail a fim de permitir as pontuações necessárias.

3) O memorial, é um documento contendo os principais conteúdos e servia para rememorar a sessão anterior (Mendes, 2014). Era elaborado e legitimado ao final de cada encontro de supervisão e lido ao início da sessão subsequente.

O vocabulário da Psicanálise serviu como norteador dos conteúdos advindos dos encontros sendo eles interpretados para posterior construção da narrativa do policial militar. Em seguida, optou-se por fazer a Análise da Psicodinâmica do Trabalho, uma das etapas da Análise Clínica do Trabalho (Mendes & Araujo, 2012). Para tal utilizou-se as transcrições das sessões e a gravação/registro das falas.

Por fim, a devolução do estudo ao sujeito da pesquisa foi realizada no dia 06 de novembro de 2017, sendo apresentada uma síntese verbal de todos os encontros. Foi, também, entregue ao participante uma cópia impressa da pesquisa como forma de retribuição e reconhecimento por sua participação. Ressalta-se que toda a análise foi validada pelo sujeito de pesquisa.

Resultados

Nesta pesquisa os aspectos e elementos relacionados ao sofrimento no que tange a organização do trabalho foram narrados pelo policial militar participante, estruturando seu relato numa perspectiva de passado, presente e futuro a fim de compreender o sofrimento vivenciado no trabalho. Na ocasião ele narra situações, fatos e momentos no qual vivenciou sofrimento ético, patogênico e criativo na instituição militar, dentre outras particularidades relacionadas à organização do trabalho militar como um todo.

Para melhor compreensão do conteúdo apresentado pelo sujeito em sua narrativa durante as sessões, optou-se pela elaboração de um quadro resumo a fim de apresentar os principais temas abordados durante as sessões, apresentado a seguir.

Quadro 1 - Resumo das Sessões

SESSÃO	TEMAS
1ª Sessão	Vida pregressa à PM; Falecimento de sua mãe; Relacionamento com o pai e irmãos; Ingresso no Exército Brasileiro; Início da ingestão de bebida alcoólica; Organização do trabalho policial militar (normas e regras, ritmo de trabalho, tipos de tarefa, punições, estilo de gestão).
2ª Sessão	1º episódio de afastamento do trabalho; Internação na Fazenda da Esperança; Relacionamento com colegas e chefias de trabalho; Episódio de humilhação; Falta de reconhecimento; Descontentamento em finalizar a carreira como 3º Sargento; Desejo pela Reforma
3ª Sessão	Relacionamento com a família; Ingresso na PM; 2º de afastamento do trabalho; Ficha de conduta do PM; Tentativa de suicídio (passagem ao ato); Condições e instrumentos de trabalho inadequados; Reconhecimento e o não reconhecimento; Promoção de graduação; Reforma e o pós Reforma.
4ª Sessão	Relação com amigos e familiares; O trabalho, o não trabalho e a perda de sentido do trabalho; Os grupos de apoio para tratamento; Suporte da equipe de saúde da PM; Reforma e seus procedimentos técnicos; Alcoolismo e a intensa alcoolização; Apego com a religião.
5ª Sessão	Não reconhecimento do pai; Tratamento distinto entre ele e os irmãos; Planos e projetos pós-reforma; Sentimentos em relação a PM; Sentimentos em relação ao Pai; O álcool como vilão; Descompromisso com a profissão; Promoção de graduação; Reforma e o pós-reforma.
6ª Sessão	Situação de quase recaída; Efeitos do álcool na sua vida; Reconhecimento; Sentimentos em relação à PM; Perda da figura materna; Relacionamento de seus pais; Relacionamento com o pai antes de falecer; Herança do pai; Representatividade da figura paterna; Não reconhecimento do pai; Relacionamento com os irmãos; Perda do irmão mais novo; Reforma.

7ª Sessão	Justificativa pelas faltas às sessões anteriores; Sentimento em relação a PM; Sentimento em relação ao Pai; Reconhecimento do Pai; Ausência do Pai em sua vida; Reforma e pós-reforma; Relação com ex colegas de profissão; Alcoolismo; Situação de humilhação no último posto de trabalho.
-----------	---

Fonte: elaborado pelas autoras (2018)

Sua trajetória ao ingressar na PMTO (via concurso público), foi marcada por vivências de prazer, no qual trabalhar como policial militar o fazia sentir-se realizado. Por exemplo, o fato de todos os dias vestir a farda e ir às ruas da cidade fazer o que é instituído para sua profissão: patrulhamento ostensivo e a manutenção da ordem pública. Ser membro da Associação dos Cabos e Soldados da Polícia Militar do Tocantins também era motivo de prazer, pois sentia-se útil lutando pelos direitos de sua classe. O bom relacionamento com os colegas de trabalho também se configurava como elemento de prazer, sentindo-se motivado para tal. Estes destacam-se como alguns motivos que permitia sentir-se realizado em sua profissão.

No entanto, os imprevistos e os imprevistos, as adversidades que caracterizavam e perpassavam o real do seu trabalho, o conduziu a intensificação e a potencialização da ingestão de bebida alcoólica. Questões relacionadas aos recursos, os equipamentos e as condições de trabalho inadequadas e algumas vezes defasados prejudicava a realização das atividades com excelência. O efetivo de policiais era pouco resultando na sobrecarga de trabalho e a falta de clareza na comunicação também se tornavam fatores a dificultar seu trabalho. O excesso de horas extras por não haver na corporação horários de trabalho pré-definidos, também causavam impacto levando-o ao cansaço excessivo e ao estresse.

As promoções de graduação desejadas - porém não efetivadas da forma e no tempo que desejava - também caracterizavam momentos de desânimo e desamor pela profissão, no qual passava a não exercer sua profissão com tenacidade e, conseqüentemente, potencializando o uso de bebida alcoólica. Este por sua vez, o afastava do exercício pleno de suas atividades além de fragilizar as relações de trabalho, levando-o ao descrédito dos seus superiores.

Em relação ao sofrimento ético sofrido, João relata uma organização do trabalho militar permeada por questões e intervenções políticas. Isto pode ser percebido em dois momentos: o primeiro quando aguardava uma promoção de graduação e a mesma não foi autorizada por superiores do Estado. Em sua narrativa afirma ter sido perseguido pelos superiores militares, inclusive, devido sua atuação na associação enquanto lutava pelos direitos de sua classe. Outro episódio foi quando ao ser convidado por um oficial das Forças Armadas para realizar uma missão na fronteira do país, seu superior o substituiu

por outro colega de graduação menor e sem treinamento e qualificação adequada para atividade a ser realizada. Neste episódio, João sugere em sua fala o descumprimento do regimento que apresenta artigo específico para promoções de graduação.

O sofrimento patológico é percebido por meio de suas inúmeras recaídas devido uso abuso de bebida alcoólica, sendo diagnosticado pelo psiquiatra que o atendia no CIRR como alcoolista. Isto repercutia de forma negativa devido a indisciplina e a falta de compromisso com suas atividades de policial e com sua aparência física. A tentativa de suicídio como forma subjetiva de expressão da sua dor frente às situações de sofrimento vivenciada dentro da instituição militar também caracterizou essa forma de sofrimento.

Em meio a sua fala, nota-se o uso de estratégias defensivas como maneira de proteção ou negação do que acontecia com as questões relacionadas à sua profissão, principalmente. Sua fala, por vezes, mostrava-se contraditória pois ao mesmo tempo em que reconhecia o álcool como seu grande vilão afirmava que não era, direcionando a responsabilidade de suas insatisfações e frustrações à instituição militar e seus superiores.

Dentre as estratégias de defesa utilizadas, nota-se a presença marcante das estratégias de racionalização e de negação. Ele as usava como uma maneira de se manter vivo e saudável, suportando a dor física e psicológica sentida, a fim de continuar sua trajetória militar.

Devido às inúmeras recaídas e o descompasso com o serviço militar, ele percebe não ter mais condições psicológicas para dar continuidade à sua carreira, inclusive devido sua falta de responsabilidade e de disciplina. Sua saúde física também passa a ser comprometida afirmando, ao final, sofrer de dores na coluna e ter desenvolvido hérnia devido ao peso dos equipamentos e instrumentos de trabalho e ficar por muito tempo em pé. Opta, portanto, pela Reforma dada a ele de forma proporcional ao tempo de serviço prestado à PMTO (25 anos).

Frente a estas questões, alguns avanços e progressos, também, foram percebidos com os tratamentos (03 afastamentos das atividades de policial) – como por exemplo, o espírito coletivista e envolvimento com suas atividades, mostrando-se disciplinado e envolvido com o trabalho. Assim, buscava-se destacar a partir do bom trabalho realizado de forma que servia de exemplo para outros colegas.

A análise da psicodinâmica do trabalho policial militar permitiu compreender a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o real do trabalho. A organização do trabalho é, portanto, caracterizada pelas contradições e pelas vivências de prazer, mas, principalmente, de sofrimento no trabalho decorrente da realidade apresentada. Esta, por vezes, o impediu de alcançar seu objetivo: ser reconhecido.

Ao longo dos seus 25 anos de serviços prestados a PM, suas ações são perpassadas pelo uso da inteligência prática (engenhosidade), pela cooperação pautada na confiança e solidariedade e os espaços de discussão na busca de ressignificar e dar um novo sentido ao trabalho e à sua vida. O objetivo era, portanto, transformar o sofrimento em prazer, entretanto, as frustrações impediram que o prazer acontecesse sobrando espaço apenas para o sofrimento. No último ano, com a possibilidade da reforma, um novo caminho sem o álcool ressurgiu e as possibilidades de novos destinos começam a ser construídos.

Os possíveis destinos do sofrimento do sujeito foram narrados durante os encontros e estão voltados essencialmente para ações de cunho social, para lidar com a terra (horta) e com adestramento de cães. Ele busca, portanto, alternativas de saída para a vida, e não para retornar ao trabalho de Policial Militar.

O caso João: a busca pelo reconhecimento

João, o sujeito participante do estudo, teve sua vida marcada pela rejeição do pai desde sua concepção. Este fato marca os primeiros indícios do não reconhecimento tão desejado por ele durante sua trajetória de vida pessoal e profissional. Com a perda de sua mãe aos 08 anos de idade potencializou a sensação de desamparo, sendo refletido numa fragilidade que foi potencializada, resultado do rompimento com a figura materna nos anos iniciais de vida (Karam, 2010). Estas questões iniciais impactaram nos fundamentos da constituição de sua vida psíquica onde a busca incessante pelo reconhecimento e a falta (enquanto sintoma) desencadeou a noção de desamparo levando-o a experimentar a frustração, a angústia que o fez vivenciar o sofrimento durante sua trajetória, inclusive dentro da polícia.

O termo desamparo na teoria freudiana assume sentido específico, apresentando-se como um estado onde o sujeito depende de forma integral de um outro em seus primeiros dias de vida para o desfrute de suas necessidades básicas (Laplanche, 1992; Gómez, 2017). O desamparo se perpetua na vida de João até sua vida adulta em meio as relações sociais, familiares e de trabalho, no qual transfere a necessidade de preencher o vazio tanto aos colegas, inclusive os de trabalho, bem como na família para seus filhos, enteados e esposa. As duas instituições militares que fez parte (exército brasileiro e polícia militar) também estão incluídas neste contexto.

Ao tentar não reproduzir comportamentos e demais atitudes de seu pai que o impossibilitava ser reconhecido, estas instituições militares citadas acima tornam-se, portanto, alvo de seu objeto de desejo: o reconhecimento. Tanto que, para os policiais a sigla PM é compreendida como pai e mãe, o primeiro sendo aquele que exige, briga, corrige e impõe ordem e disciplina, e o segundo local de acolhimento, calma e amor (Cunha, 2017). Portanto, João transfere à PM a necessidade

de preencher o vazio que sentia desde seus primeiros anos de vida.

A falta que surge em detrimento do desamparo se apresenta como um sintoma tornando-se elemento de destaque neste estudo por ser presente desde sua vida pregressa à trajetória militar (Exército Militar Brasileiro e Polícia Militar). Chemama (1995), traz a noção de sintoma sendo este representado pela falta de. Assim configura-se como um fenômeno de cunho subjetivo para a psicanálise, não sendo considerado um sinal de doença, mas de reflexo de conflitos da ordem do inconsciente.

O sintoma está direcionado para a noção do desejo de ser reconhecido, que continua excluído e reprimido. Desse modo seu efeito simbólico da realidade é entendido até mesmo como uma maneira de tornar-se uma defesa que se contrapõe a angústia que vem como consequência do encadeamento da falta (sintoma), do desamparo e da frustração vivenciada pelo policial (Vanier, 2002). Esta última, no contexto narrado, decorre da incapacidade na obtenção do seu objeto de prazer, de satisfação – o reconhecimento do pai, da esposa, dos irmãos, dos filhos, dos enteados e dos colegas de trabalho (Cunha, 2017).

A frustração, sentida por João, é compreendida como uma carência de um objeto externo que seja capaz de satisfazer a chamada pulsão de acordo com Laplanche (1992). Este autor completa afirmando que a frustração nomeia o desprazer, a insatisfação e/ou a contrariedade de uma pulsão, no entanto isso não significa que o sujeito se mostra passivo perante o contexto no qual está inserido (Laplanche, 1992; Chemama, 1995; Roudinesco & Plon, 1998). Para estes autores a pulsão é entendida como uma ação de caráter dinâmico incidindo numa pressão ou força – carga energética, e pode ser percebida quando João busca a transformação do sofrimento em sofrimento criativo, por meio da inteligência prática (engenhosidade), do espírito coletivista, lutando pelos direitos de sua classe e quando insere-se em espaços de discussão ao ausentar-se do trabalho para tratamento.

Outro fator que merece destaque na discussão acerca da narrativa do caso João é a fobia desencadeada por viver de forma intensa a organização do trabalho, afirmando ter e sentir aversão aos locais de trabalho da polícia, por remeter-se às situações que lhe trouxe sofrimento e desprazer. Para Roudinesco e Plon (1998), a fobia apresenta-se como um pavor sentido pelo sujeito em relação a um determinado objeto, ser vivo ou situação. Ela é considerada para a psicanálise como um sintoma no qual substitui a chamada angústia.

Somando-se a estas questões, ao iniciar suas atividades como policial, observou que a organização do trabalho na qual ele estava inserido é marcada por contradições entre o trabalho prescrito e o real do trabalho. Há, portanto, uma lacuna que o faz vivenciar o sofrimento que se instaura em

sua vida pessoal e profissional, sendo ela identificada a partir das diversas mudanças de posto de trabalho, do comportamento e das atitudes incoerentes com o regimento militar em detrimento da intensificação da alcoolização, as faltas não justificadas que eram constantes e por não se apresentar em condições adequadas para atuar como policial. Outros fatores como a mudança de cidade por se envolver em greve na luta de direitos pela classe (reivindicou melhorias para a classe, inclusive de melhores condições de trabalho, regulamentação de escalas de trabalho, os instrumentos e armamentos inadequados usados), bem como a perseguição por parte de oficiais também contribuíram nesse contexto. Os riscos de trabalho relatado por João impediam a realização de um trabalho eficaz e eficiente – caracterizando a precarização do trabalho e do trabalhador.

A precarização surge como consequência do capitalismo, bem como da flexibilidade fazendo com que o trabalhador atue e se submeta as condições nocivas à sua saúde, uma vez que se sente obrigado a seguir a lógica da flexibilização e da intensificação do trabalho. Isto, por sua vez, gera sentimentos de medo e insegurança até mesmo de ficar desempregado fazendo com que ele vivencie o desprazer gerador do sofrimento (Hall, 2006; Antunes, 2012; 2014; Brum, 2016; Senet, 2009).

Para Cunha (2017), portanto, o policial militar não se exime da inserção na lógica do sistema econômico no qual a gestão militar adquire forma e estrutura específica, exigindo habilidades e competências além do esperado. Ou seja, ela se mostra como uma instituição baseada nos preceitos da hierarquia e da disciplina não se esquivando da ideia alicerçada na produtividade, eficiência e eficácia nos serviços prestados. Seguem a lógica apresenta por Brum (2016) – exaustos, correndo e dopados.

No contexto apresentado, o que se nota, portanto, é o não alcance e satisfação do objeto de desejo do João da forma que desejava, muito embora tivesse vivido momentos no qual foi reconhecido pela disciplina e excelente trabalho realizado quando não estava envolvido em suas recaídas. O reconhecimento, considerado elemento que depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica (cooperação-reconhecimento) é apresentado no contexto de trabalho como essencial, pressupondo o reconhecimento tanto pelos pares quanto pela hierarquia dentro da organização do trabalho.

O reconhecimento é, portanto, um fator essencial na promoção da mobilização subjetiva, havendo o investimento psíquico do trabalhador para se engajar no processo (Dejours, 2011a; Mendes & Duarte, 2013; Carvalho & Moraes, 2015). Ele visa uma contribuição por parte da instituição militar indo além do prescrito a fim de obter um retorno, que no caso de João vem por meio de serviços prestados com excelência e dedicação, nos momentos que se encontrava em

condições para o trabalho militar, que vão além do trabalho prescrito exigido.

Cunha (2017) ao discutir essas questões voltadas a necessidade de reconhecimento, aponta que embora João tenha começado um novo ciclo de vida, ao ingressar na PM, ele desconsidera toda e qualquer forma de reconhecimento que não seja a promoção de graduação. O policial afirma que muitas vezes, no meio militar, um elogio é só um elogio e que este pode ser dito a qualquer hora e não ser verdadeiro, sendo apenas uma forma de dizer que a atuação foi cumprida conforme o trabalho prescrito.

Portanto, o que se percebe ao longo da narrativa do policial é que sua vida pessoal e profissional foi permeada de momentos no qual vivenciou de forma intensa o sofrimento, embora algumas vezes tenha conseguido transformar o sofrimento em prazer. Porém, o reconhecimento – elemento principal em sua fala – acaba não sendo alcançado como desejado causando desmotivação e fazendo com que ele desista definitivamente da carreira militar, optando pela reforma.

Considerações finais

Neste estudo de caso observa-se, portanto, que a história de vida pessoal se confunde e se completa com a vida profissional traçada dentro de duas grandes instituições militares (Exército Brasileiro e Polícia Militar). Um sujeito que desde seu nascimento foi marcado pela falta (enquanto sintoma). Por não conseguir preencher o vazio, interpelado pela falta, experimentou e vivenciou sentimentos de desamparo, frustração e angústia. Estes o levaram a vivenciar o sofrimento dentro e fora da corporação, no qual o seu grande vilão foi o álcool.

O alcoolismo trouxe consequências significativas afetando diretamente sua vida familiar, social, econômica e profissional. Entretanto, o mesmo trabalho que potencializou o uso do álcool e acabou tornando o sujeito um inválido para o exercício da ocupação de policial militar, poderia ter agido, transformando todo o sofrimento vivenciado na instituição em prazer, via sofrimento criativo e reconhecimento, por meio de espaços de discussão coletivos que fortalecessem os laços de solidariedade e cooperação dentro do espaço de trabalho. Pois é sabido que o mesmo trabalho que adoece é também o que promove a saúde.

João, portanto, prefere desligar-se da instituição militar por meio dos destinos dados ao seu sofrimento como uma maneira de dar um novo sentido a sua vida, tentando reconquistar o tempo que perdeu enquanto esteve dominado pelo álcool.

Referências bibliográficas

Alves, J. J. (2014). *Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sofrimento no Trabalho dos Taquígrafos Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação*. (Dissertação de

Mestrado). Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Antunes, R. (2012). *A nova morfologia do trabalho no Brasil Reestruturação e precariedade*. Revista Nueva Sociedad. Edição especial em português, p. 44-59. Retirado 05 de junho de 2016, de: http://nuso.org/media/articles/downloads/3859_1.pdf.

Antunes, R. (2014). *Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações*. In MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). *Trabalho & sofrimento: práticas clínicas e políticas*. (pp. 25-45). Curitiba, PR: Juruá Editora.

Brum, E. (2016). *Exaustos-e-correndo-e-dopados*. Revista El País. Retirado em 10 julho de 2016, de: http://brasil.el-pais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html.

Castells, M. (1999). *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e terra.

Chemama, R. (1995). *Dicionário de Psicanálise*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.

Cunha, A. M. S. (2017). *Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Tocantins, Brasil.

Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. (1.ed.). São Paulo: Boitempo

Debord, G. (1997). *A sociedade do espetáculo*. 1ª ed., Contraponto Editora.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5 ed, ampliada, A. I. Paraguay & L. L. Ferreira Trads.) São Paulo: Cortez, Oboré.

Dejours, C. (2011). Addendum. In S. Lancman & L. Sznelwar. *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (Pp. 57-123, F. Soudant, S. L. & L. I. Sznelwar trad.). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15.

Duarte, F. C. *Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: Entre a clínica da cooperação e das patologias*. (2014). (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Flick, U. (2009). *Introdução a Pesquisa Qualitativa*. 3.ed. Porto Alegre: Artmed.

Gaviraghi, D.; Antoni, C. de. Amazarray; M. R. & Schaefer, L. S. (2016). *Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. 16(1), pp. 61-72.

Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)*. (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil.

Ghizoni, L. D.; Mendes, A. M.; Corgozinho, J. P. (2013). *Uma proposta brasileira para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. In: L. D. C. Schlindwein (Org.). *Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho*. v. 1, Porto Velho-RO: EDUFRO, pp. 25-39.

Giddens, A. (2003). *Mundo em descontrole: o que a globalização está fazendo de nós*. 3 Ed. Rio de Janeiro: Record.

Giraldi, N. (2016). *Ser policial no Brasil é uma profissão de alto risco*. Federação Nacional dos Policiais Federais. Retirado dia 10 de junho de 2018 de: <http://fenapef.org.br/ser-policial-no-brasil-e-uma-atividade-de-alto-risco-2/>

Gomes, D. F. S; Belém, A. O. & Teles, S. S. (2014). *Saúde Mental de Militares: uma revisão integrativa do cenário brasileiro*. Rev. Saúde Pública. Santa Catarina, Florianópolis, 7 (3), pp. 88-102.

Goméz, V. A. (2017). *Desamparo e sofrimento no trabalho bancário: um estudo de caso em clínica do trabalho*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil.

Günther, H. (2006). *Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta é a Questão? Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 22 (2), pp. 201-210.

Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11ª ed. Rio de Janeiro: DP&A editora.

Karam, H. (2010). *Da alcoolização ao verbo: ensaio de psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Laplanche, J. (1992). *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.

Mendes, A. M. (1994). *Prazer e sofrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Distrito Federal, DF, Brasil.

Mendes, A. M & Araujo, L.K.R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.

Mendes, A. M. (2014). *Escuta Analítica do Sofrimento e o saber-fazer do clínico no trabalho*. In: Mendes, A. M. (Org.). *Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas*. (pp. 65-80). Curitiba: Juruá.

Mendes, A.M. & Ghizoni, L. D. (2017). *Nomear, Significar, Elaborar: Práticas de Escuta Clínica do Trabalho e do Sofrimento*. Revista Trabalho (Em) Cena. Editorial. 02 (1) pp.01-03. Retirado 10 de julho de 2016, de: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N101>.

Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. B. (2009). *Perspectivas*

do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 12 (2) pp. 141-156.

Monteiro, T. M. (2016). *Revisão Sistemática da Literatura sobre a Clínica Psicodinâmica do Trabalho.* (Trabalho de conclusão de curso de graduação). Centro Universitário Lutero de Palmas-TO, Brasil.

Muniz, J. (2001). *A crise de identidade da polícia militares brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional.* Security and Defense Studies Review. Vol.1, Winter.

Paulino, F. R. & Lourinho, L. A. (2014). *O Adoecimento Psicológico do Policial Militar do Ceará.* Revista Trabalho e So-

cidade. Fortaleza, 2 (2), pp.58-77.

Roudinesco, E.; Plon, M. (1998). *Dicionário de Psicanálise.* Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editora.

Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.* 14ª ed. – Rio de Janeiro: Record.

Vanier, A. (2002). *O Sintoma Social.* *Ágora*, 5(2), p.205-217. Retirado dia 09 de setembro de 2017 de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982002000200001.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos.* 2.ed. Porto Alegre: Bookman.

ERGONOMIA, SABERES E ANÁLISE DO TRABALHO DOCENTE: A PRÁTICA DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Natália Valadares Lima y Daisy Moreira Cunha¹

¹ Natália Valadares Lima (CEFET-MG; Brasil); E-mail: natvlima@gmail.com; Daisy Moreira Cunha (FaE/UFMG; Brasil); E-mail: daisy-cunhaufmg@gmail.com

Introdução

Esta comunicação tem como objetivo analisar a atividade de trabalho docente de professores da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, evidenciando a construção de saberes na experiência profissional. Para isso, recorreremos ao referencial teórico-metodológico da Teoria da Atividade Histórico-Cultural e da abordagem ergológica do trabalho para realizar a análise do trabalho de um docente da EPT no âmbito do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG).

Este trabalho faz parte da pesquisa de doutorado “Experiência, saberes e formação: reconhecimento de saberes dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico”, que tem como objetivo analisar a política de reconhecimento de saberes e competências dos professores da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. A discussão aqui apresentada diz respeito à uma análise preliminar dos dados obtidos para elaboração da tese supracitada, a partir de uma confrontação teórico-metodológica dos campos teóricos da Teoria da Atividade e da Ergologia.

Nesse artigo apresentemos os dados obtidos por meio das observações de aulas de uma disciplina prática ministrada por um docente de um curso técnico de nível médio, bem como por meio de entrevistas semiestruturadas e entrevistas de autoconfrontação. O recurso à esses dados objetiva abordar os saberes e práticas que subsidiam a prática dos docentes dentro de uma instituição de Educação Profissional e Tecnológica da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

O professor acompanhado (P2) para realização desta pesquisa é técnico em Informática, com licenciatura em matemática e mestrado em Modelagem Matemática Computacional. O P2 começou a atuar como docente no CEFET-MG no ano de 2016, mas ingressou na instituição como técnico em informática no de 2008. A trajetória profissional de P2 antes da entrada no CEFET-MG relaciona-se, principalmente, com a realização de atividades de estágio durante os cursos técnicos e a graduação. É importante destacar que o P2 atua desde 2015 como chefe de um setor de governança da informação da instituição, tendo um regime de trabalho no qual deve destinar muitas horas à atividades administrativas. Atualmente, P2 ministra as disciplinas Projeto de Redes

e Laboratório de Projeto de Redes para os alunos do 3º ano do curso técnico de nível médio em Redes. Foi a partir do acompanhamento dessas disciplinas que obtivemos os dados abaixo apresentados.

Ao localizarmos o trabalho docente na educação profissional dentro dos pressupostos da Teoria da Atividade Histórico-Cultural, bem como os da abordagem ergológica do trabalho, conseguimos evidenciar as interfaces, as estratégias, os saberes, as tarefas e as problemáticas que compõem a atividade de trabalho docente na educação profissional. Complementarmente, ambas as teorias contribuíram para evidenciar a importância da atividade de trabalho para (re) construção de saberes docentes dentro dessa modalidade de ensino. Ademais, a aproximação entre a Teoria da Atividade e a Ergologia possibilitou uma confrontação entre ambas referências, ajudando a construir um cenário capaz de revelar aproximação e distanciamentos entre esses campos teóricos.

A Teoria da Atividade Histórico-Cultural e suas contribuições

Neste trabalho recorreremos aos contributos da Teoria da Atividade de perspectiva histórico-cultural (T.A.) para tentar compreender a atividade de trabalho docente inserida dentro de sistemas de atividade, bem como as modificações da prática dos professores por meio de ciclos de aprendizagem expansiva. É, especialmente, por meio desta última noção que procuraremos aprofundar na problemática de mobilização e construção de saberes docentes em sua atividade coletiva – conceito fundamental na T. A.

A T.A. tem sua base no materialismo dialético marxista e iniciou-se com os trabalhos de Vygotsky durante os anos de 1920, sendo posteriormente desenvolvida por Leontiev (Engeström, 2013). Essa teoria é uma “[...] abordagem filosófica e multidisciplinar para estudo de diferentes formas de práticas humanas como processo de desenvolvimento, com os níveis individual e social interligados ao mesmo tempo” (Kuutti, 1996; p.25). Nessa perspectiva, a atividade é entendida como uma forma específica de existência social dos seres humanos, que consiste na realização de mudanças propositais na natureza e na realidade social (Davydov, 1999).

O ponto de partida da concepção da T. A está nos estudos de Vygotsky que apresentam a ideia de que as ações humanas são mediadas por artefatos culturais. De acordo com Engeström:

“A inserção de artefatos culturais nas ações humanas foi revolucionária, uma vez que a unidade básica de análise passou a superar a separação entre o indivíduo cartesiano e a estrutura social intocável. O indivíduo não podia mais ser entendido sem o seu meio cultural; e a sociedade não podia mais ser entendida sem a agência de indivíduos que utilizam e produzem esses artefatos” (2013; p.716).

A partir das teorias de Vygotsky, Engeström (2013) realiza uma divisão do desenvolvimento da teoria da atividade em três gerações: a primeira representada por Vygotsky e a emergência da psicologia histórico-cultural; a segunda, representada por Leontiev e a terceira, representada pelo próprio autor e demais teóricos contemporâneos. Considerando a extensão e objetivo deste artigo, optamos por aprofundar nossa análise dentro dos contributos da terceira geração da T.A. destacando o desenvolvimento dos conceitos de sistema de atividades, ciclos expansivos e aprendizagem expansiva, realizados por Engeström e seus pares.

Atividade e os sistemas de atividade

A Teoria da Atividade histórico-cultural desenvolvida pela terceira geração de pesquisadores da atividade comporta cinco princípios fundamentais. O primeiro deles é que a unidade fundamental de análise na T.A. é um sistema de atividade coletivo, mediado por artefatos, orientado para um objeto e considerado a partir de suas relações com outros sistemas de atividade. A partir desse princípio, compreende-se que um sistema de atividade comporta ações individuais e coletivas, e que essas ações somente podem ser analisadas e compreendidas a partir da análise do sistema de atividade como um todo (Engeström, 2001). Dessa forma, o entendimento da organização dos sistemas de atividade se coloca como elemento fundamental para os estudos no âmbito dessa teoria.

O segundo princípio da T.A. é que um mesmo sistema de atividades comporta múltiplos pontos de vista, tradições e interesses, e, portanto, é necessário que essa pluralidade de vozes seja considerada para análise dos sistemas. De acordo com Engeström, os sujeitos de uma atividade:

“(...) carregam suas próprias histórias distintas, e o sistema de atividade em si contém múltiplas esferas e vertentes de história incorporadas em seus artefatos, regras e convenções. A pluralidade de vozes é multiplicada em redes de sistemas de atividades interativos. Isso é uma fonte de problema e fonte de inovação, demandando ações de interpretação e negociação” (2001; p.136).

A historicidade dos sistemas de atividade são o terceiro princípio fundamental da T.A. Esse princípio, parte da noção de que todo sistema de atividade é formado e modificado ao longo do tempo. Assim, para compreendermos um sistema de atividade é necessário considerarmos a história da atividade, de seus objetos, assim como das teorias e ferramentas que configuram a atividade em questão.

O quarto princípio é de contradições inerentes aos sistemas de atividade. Segundo Engeström, todos os sistemas de atividade comportam contradições que dão origem a mudanças. O autor esclarece que as contradições são “as tensões estruturais historicamente acumuladas por um e entre sistemas de atividades” (2001; p.137). Considera-se que a

contradição primária de atividades no capitalismo é aquela entre o valor de uso e o valor de troca das mercadorias, sendo que esta contradição perpassa todos os elementos dos sistemas de atividade existentes e precisam ser sempre considerada no curso das análises. São justamente as contradições dos sistemas que impulsionam as tentativas de modificação da atividade.

O quinto e último princípio da T.A é a possibilidade de transformações expansivas no sistema de atividade. Engeström (2001) considera que os sistemas de atividade se modificam por meio de ciclos expansivos que se originam com as contradições de um sistema. De acordo com o autor, “as transformações expansivas são alcançadas quando o objeto e o motivo da atividade são reconceitualizados e passam a abarcar um horizonte maior de possibilidades do que o modelo de atividade anterior” (2001; p.137).

Tendo em vista os princípios elencados acima, para a compreensão do modelo proposto por Engeström é fundamental o entendimento do que autor denomina de “sistemas de atividade”. Estes sistemas são, na realidade, uma expansão do triângulo apresentado por Vygotsky, quando este trata da mediação da ação por objetos. Ao se referir à concepção de atividade de Vygotsky, Engeström afirma que “o problema com essas representações clássicas, é que elas não explicam completamente a natureza social e colaborativa das ações individuais (...) Elas não descrevem as ações como eventos em um sistema de atividade coletivo” (1999; p.30). Ainda de acordo com o autor, a contribuição dos sistemas de atividade é justamente possibilitar o uma movimentação entre a análise das ações individuais e análise do contexto da atividade.

O modelo de sistema de atividade proposto por Engeström (2016), apresentado na Figura 1, tem como objetivo possibilitar a análise da multiplicidade de relações dentro de um sistema singular de atividade. O autor, visa, com esse modelo, entender como a atividade se constitui em um todo sistêmico e não apenas a partir de conexões individuais. Ademais, Engeström (2016) sustenta que com a ajuda desse modelo a atividade pode ser analisada a partir da dinâmica de suas relações internas e das mudanças históricas que sofrem.

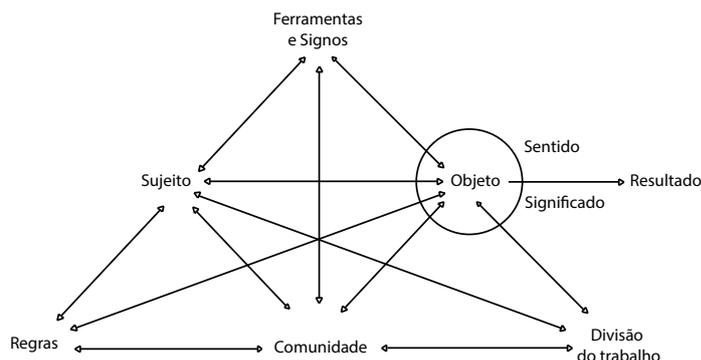


Figura 1 - Estrutura do sistema de atividades humanas - Fonte: Engeström (2016).

Nesse sistema, o polo do sujeito deixa de ser ocupado por um indivíduo para ser ocupado por um coletivo de sujeitos de um mesmo grupo. O ponto-chave nesse modelo, tal como no esquema de Vygotsky, é o objeto, mas aqui ele passa a representar aquilo que conecta a ação individual à atividade coletiva. Nos sistemas de atividade, o polo do objeto é representado por um círculo, que, segundo Engeström “indica que ações orientadas por um objeto são sempre, explícita ou implicitamente, caracterizadas por ambiguidades, surpresas, interpretações, produções de sentido e mudanças potenciais” (2001; p.134). Já os resultados deixam de ser momentâneos e situados, e se constituem como resultados socialmente importantes e que criam formas de interação relativamente duradouras.

A partir dos dados obtidos por meio das observações e entrevistas realizadas junto ao professor da educação profissional já caracterizado, podemos propor um sistema de atividade relativo à docência na educação profissional.

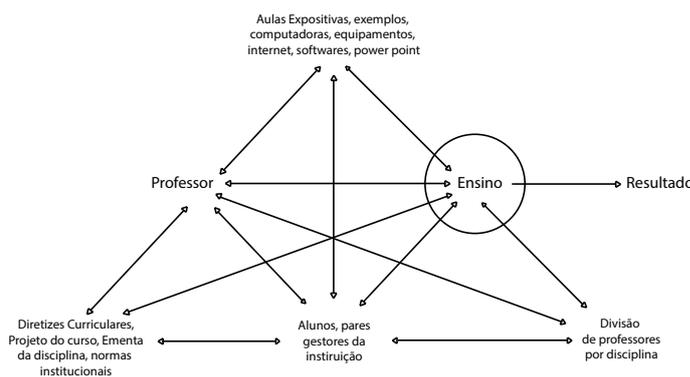


Figura 2 - Sistema de atividade docente na Educação Profissional - Fonte: Elaboração das autoras.

No sistema de atividade expresso na Figura 2, o polo do sujeito é ocupado pelo professor e o objeto da atividade é o ensino, considerado aqui como a finalidade primordial da atividade docente. De acordo com Engeström (2016) o objeto da atividade está sempre em relação com uma necessidade social. Esta necessidade é condição para que a atividade aconteça.

teça e, ao mesmo tempo, fundamenta a criação de um motivo para a atividade. São justamente necessidade, motivo e objeto que atribuem significado, coerência e continuidade à ação. Contudo, tal como já colocado, o próprio objeto da atividade comporta contradições internas, oriundas da diversidade de elementos sociais que participam de um sistema de atividade.

Na atividade docente, o polo da ferramenta/signos, responsável por mediar a atividade docente, é ocupada pelos diferentes recursos adotados pelo professor no curso das observações, bem como relatados por este durante as entrevistas. Esses instrumentos mediadores não são estáticos, eles irão variar de acordo com a situação e com a modernização dos próprios recursos adotados na área de concentração do curso técnico em Redes.

Sobre esses instrumentos, Engeström (2016) vai dizer que eles se relacionam com o desenvolvimento histórico da comunidade na qual o sistema de atividade se insere. Nesse sentido, no campo da informática – constantemente modificado/modernizado - os instrumentos mediadores vão ser alterados de acordo com as mudanças no próprio conteúdo a ser ensinado. A mudança no objeto, portanto, acaba influenciando os instrumentos mediadores adotados na prática docente.

O sistema de atividade também é orientado por pelas regras colocadas aos docentes. Estas dizem respeito aos documentos orientadores elaborados pelo governo federal ou pela própria instituição dos professores, e que tratam sobre o conteúdo a ser ministrado dentro de determinado espaço tempo, assim como das condutas dos docentes em relação aos alunos, aos usos da infraestrutura e em relação às obrigações institucionais.

Interligado a todos estes fatores está a comunidade na qual o sujeito se insere. Essa é formada por alunos, outros professores e dirigentes institucionais (coordenação de curso, órgãos diretores da instituição, etc.). A relação do sujeito com a comunidade pode ser mais ou menos harmoniosa ou comportar tensões sobre o próprio objeto, regras e instrumentos da atividade, ocasionando distúrbio no sistema de atividades.

Há ainda as normas para divisão do trabalho dentro da docência na educação profissional. Estas relacionam-se com a separação do curso técnico em disciplinas, cada uma ministrada por um professor, e, exigindo uma potencial colaboração entre eles em relação ao objeto da atividade.

O sistema de atividade docente, tal como todo sistema de atividade, é influenciado e alterado por outros sistemas de atividades existentes. No caso da docência na educação profissional, destacamos o papel da modernização tecnológica de recursos e equipamentos adotados no trabalho com tecnologia, portanto, objeto de ensino pelos professores do curso técnico em Redes. Porém, considerando o objetivo e os limites desta comunicação, optamos por não aprofundar a discussão acerca dessa relação entre sistemas de atividades.

Uma vez apresentado o sistema de atividades da docência na educação profissional, destacamos a importância atribuída por Engeström (2000) aos distúrbios – contradições do objeto - no sistema de atividade para sua evolução. De acordo com o autor, esses distúrbios podem ser detectados a partir de uma análise histórica do próprio sistema e depois refinada por meio da análise de situações específicas.

Os distúrbios no objeto da atividade seriam responsáveis por modificar e criar novos sistemas de atividades. Estes estariam em constante evolução, sempre impulsionados pela busca de um equilíbrio no sistema. O desenvolvimento dos sistemas de atividade requer um novo tipo de processo de aprendizagem, denominado de ciclos de aprendizagem expansiva (Engeström, 2000). O autor, então, introduz dois importantes conceitos para análise do sistema de atividade: aprendizagem expansiva e ciclos de aprendizagem expansiva, os quais serão abordados a seguir.

Aprendizagem expansiva e ciclos de aprendizagem expansiva

A noção de aprendizagem expansiva é adotada por Engeström para tratar dos processos de aprendizagem que ocorrem fora do ambiente escolar, onde o conteúdo da aprendizagem não é “estabilizado” nem “bem-definido”. O autor parte da ideia de que

“Pessoas e organizações estão, a todo tempo, aprendendo algo que não é estável, nem tão pouco definido ou compreendido previamente. Em importantes transformações da nossa vida pessoal e das práticas organizacionais, nós devemos aprender novas formas de atividade que ainda não estão lá. Elas são, literalmente, aprendidas na medida em que vão sendo criadas” (2001; p.137-138).

Assim sendo, o conceito de aprendizagem expansiva vem justamente para tentar abordar os processos de aprendizagem a partir da consideração da totalidade do sistema de atividade no qual os sujeitos estão engajados. A aprendizagem expansiva deve envolver um sujeito (que pode ser um indivíduo ou um coletivo) em relação com o meio social no qual ele se insere. Por meio dessa aprendizagem as contradições do objeto são, momentaneamente, resolvidas e um novo objeto é construído e implementado no momento da prática.

Para compreender o conceito de aprendizagem expansiva e seus ciclos, a ideia de contradição e de distúrbios do objeto de um sistema de atividade é fundamental. São essas contradições e distúrbios que dão origem às 7 fases que compõem um ciclo de aprendizagem expansiva (Figura 3).

A primeira etapa do ciclo é o questionamento conflituoso das práticas existentes gerado pelos distúrbios em um dos polos do sistema de atividade. Esse questionamento é seguido pela análise aprofundada dos casos em questão e, eventualmente, por novos questionamentos mais articulados e refi-

dados. De acordo com Engeström, essas “ações de questionamento e de análise visam encontrar e definir problemas e contradições por trás delas” (2000; p. 968). Assim sendo, o autor defende que um novo tipo de conhecimento somente poderá ser produzido a partir das contradições de um sistema de atividade.

Além do questionamento e análise, a terceira dimensão da aprendizagem expansiva é a criação de modelos. Segundo Engeström (2000), a criação de modelos resulta da análise das contradições e consiste na elaboração novas soluções, instrumentos e formas de atividade. Esses novos modelos são elaborados e propostos pelos próprios sujeitos da atividade e não impostos de cima para baixo.

O exame do novo modelo proposto consiste na quarta dimensão da aprendizagem expansiva. Nesse momento, os atores envolvidos diretamente na atividade, analisam e avaliam o novo modelo, aceitando-o ou recusando-o. Caso recusando, realiza-se elaboração de novos modelos ou adaptações no modelo proposto. Caso aprovado, passa-se, então para a fase de implementação.

Após a implementação, no curso da atividade, os sujeitos passam a refletir sobre o novo processo, consolidando novas práticas. Inevitavelmente, essas novas práticas vão comportar novas contradições que darão início a um novo ciclo de aprendizagem expansiva.

tam de ciclos repetitivos, mas sim de ciclos que resultam na formação de novas estruturas sociais, tendo como base aquela que a precedeu. Nesse escopo, realiza uma distinção entre o tempo da ação, que seria delimitado e linear, e o tempo da atividade, que é recorrente e cíclico. O autor coloca, ainda, que os ciclos de aprendizagem expansiva são fundamentais para compreender os sistemas de atividade historicamente e afirma que “É aparentemente promissor analisar esses ciclos em termos de formação gradual e resolução de contradições internas nos sistemas de atividade” (1999; p.33).

Os ciclos expansivos articulam processos de internalização e externalização. Ao tratar sobre a internalização, Engeström (1999) esclarece que as novas estruturas da atividade requerem uma análise reflexiva sobre a estrutura existente e, por esse motivo, exigem uma aproximação crítica dos modelos culturais e das ferramentas existentes capazes de oferecerem formas de saída das contradições internas.

A internalização aqui corresponderia, então, aos itens 1 e 2 do ciclo de aprendizagem expansiva. Contudo, a internalização é insuficiente para o processo de aprendizagem expansiva e emergência de novos sistemas de atividade, sendo necessário a externalização. De acordo com o autor, a externalização caracteriza-se pela produção de artefatos, criação de novos modelos sociais e pela transformação do contexto da atividade (Engeström, 1999). Tomaz elucidada esse processo da seguinte forma:

“À medida que os ciclos avançam, o desenho e a implementação de novos modelos para a atividade vão se configurando, com predominância da externalização. A externalização ocorre primeiro na forma de inovações individuais. Mediante as crescentes contradições e rupturas da atividade, a internalização vai tomando a conotação de autorreflexão crítica e a externalização se marca pelas crescentes soluções, alcançando seu ponto máximo quando um novo modelo para a atividade é desenhado e implementado” (2007; p.118).

A externalização atinge seu potencial máximo, quando um novo modelo para a atividade é desenvolvido e implementado. Sendo a internalização retomada, após a estabilização do novo modelo.

Em uma análise preliminar das entrevistas e observações dos professores do curso técnico em Redes, é possível constatar o engajamento de professores em ciclos expansivos de aprendizagem durante sua prática, em especial junto aos alunos no curso das atividades de ensino. Contudo, considerando os limites desta comunicação, optamos por analisar os miniciclos potencialmente expansivos¹ presentes na atividade

1 De acordo com Engeström e Sannino (2016), os ciclos de aprendizagem expansiva em larga escala envolvem ciclos menores. Estes podem ser realizados em uma escala de tempo reduzida - alguns dias ou horas. Esses miniciclos, apesar de capazes de apresentar ricas ações de aprendizagem, devem ser tratados como potencialmente expansivos, pois as existências destes miniciclos de aprendizagem não garantem que haja um ciclo expansivo em andamento.

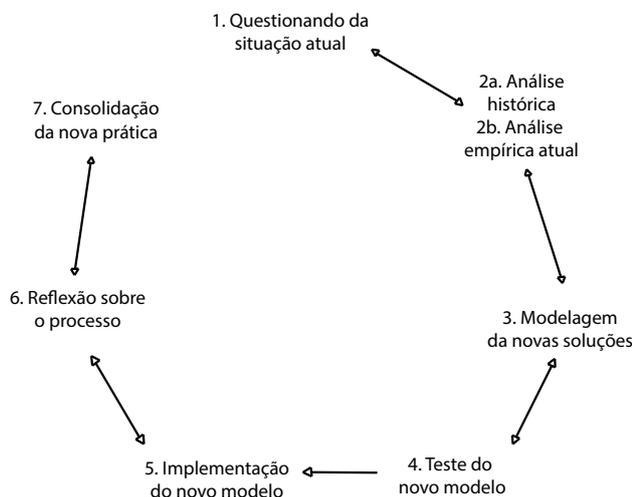


Figura 3 - Ciclo de Aprendizagem Expansiva -Fonte: Engeström (2000).

Com a concepção dos ciclos de aprendizagem expansiva, a periodização das ações se torna essencial para a análise histórica dos sistemas de atividade. Engeström (1999) parte da ideia o tempo organiza-se em ciclos, mas destaque não se tra-

docente na educação profissional. Por meio desses miniciclos focalizaremos na análise de aprendizagens expansivas dentro de curtos espaços de tempo, em situações de interação entre os professores e os alunos.

Optamos por analisar um trecho da aula de Laboratório de Redes ministrada por P2 durante o segundo semestre de 2017. A aula em questão consistia em uma etapa para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)² pelos alunos do 3º ano do curso técnico de nível médio em Redes. Os alunos, organizados em grupos, deveriam dar continuidade à implementação do sistema/programa que seria apresentado posteriormente aos professores para avaliação. Assim, os alunos utilizavam computadores, individualmente ou em grupo, para realizar tal atividade, recorrendo ao professor quando deparavam-se com algum problema.

O caso aqui descrito consiste em uma interação entre aluno e professor durante uma das etapas para implementação de uma ferramenta visando a configuração de um servidor de Proxy. O professor é chamado pelo aluno, pois não consegue caminhar nas etapas para conclusão da atividade proposta. O professor dirige-se até a bancada do aluno e senta-se ao seu lado, para que possam detectar e resolver o problema em questão. Essa situação nos permite situar o sistema de atividade proposto na figura 2 dentro de uma situação específica do trabalho docente (Figura 4).

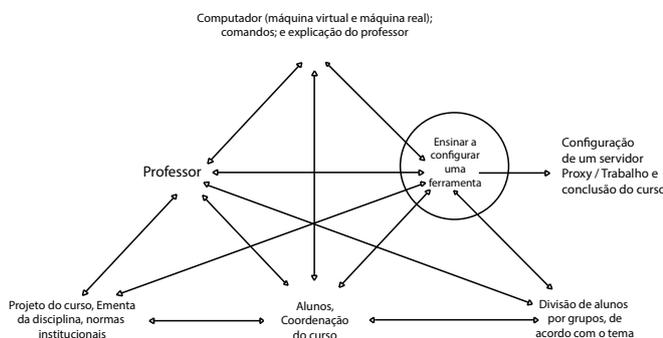


Figura 4 - Sistema de atividade docente situado - Fonte: Elaboração das autoras.

No sistema de atividade da figura 4, o polo do sujeito é ocupado pelo professor, uma vez que é o seu ponto de vista que nos fornece a perspectiva de análise do sistema. Aqui, o objeto que direciona o sistema é a atividade de ensinar a configurar um servidor de Proxy e o resultado esperado é a finalização do trabalho de conclusão de curso pelo aluno e seu grupo. Os instrumentos mediadores da atividade do professor são, além da explicação verbal, o computador utilizado pelo aluno, no qual, por meio da máquina real e da máquina

virtual³ são executados comandos para configuração do sistema.

Os alunos, juntamente com a coordenação do curso técnico de nível médio em Redes, constituem-se enquanto a comunidade do sistema de atividade. A coordenação do curso é apresentada como comunidade, além dos alunos, porque é nessa instância em que são estabelecidos os critérios para elaboração e a avaliação do TCC. As regras permanecem sendo aquelas colocadas tanto pelo projeto do curso, bem como pela ementa da disciplina e normas institucionais. A divisão do trabalho passa a ser interna à organização da disciplina, que é a divisão de alunos em grupos de acordo com a temática do TCC desenvolvido.

O distúrbio no objeto que promoverá o engajamento do professor em miniciclo potencialmente expansivo, e a consequente alteração no objeto, é dificuldade e o questionamento de um aluno ao implementar uma ferramenta para configuração do servidor de Proxy. A partir desse distúrbio o professor busca, junto ao aluno, solucionar os problemas encontrados.

No entanto, por meio da entrevista de autoconfrontação, constatamos que esses problemas não era nem previstos nem conhecidos pelo professor, o que faz com o objeto da atividade análise deixe de ser o ensinar como fazer para ser o aprender e ensinar como fazer junto ao aluno e no decorrer da aula. É esse movimento de aprender e ensinar simultaneamente insere o professor em miniciclo de aprendizagem potencialmente expansivo.

A ação de questionamento que desencadeia o miniciclo, primeira etapa do ciclo de aprendizagem expansiva, parte do aluno. A partir desse questionamento surgem outras questões que mobilizam o professor dando início às etapas de análise da situação. De acordo com Engeström e Sannino (2016), a análise histórica (2a) visa explicar a situação traçando suas origens e evolução. Tal análise é feita pelo professor quando ele procura situar, junto ao aluno, o que foi feito até o momento para implementação da ferramenta. Já análise empírica (2b), procura "(...) explicar a situação por meio da construção de um quadro de suas relações internas sistêmicas" (2016, p.384). Na situação em questão, essa análise empírica se dá quando o próprio docente verifica quais foram configurações feitas pelo aluno e por seu grupo, conforme pode ser verificado na transcrição abaixo.

Sequência	Diálogo
Fala 1	Aluno: E como é que eu testo o DNS?
Fala 2	P2: Então, vamos por partes. Você fez o DHCP funcionar?
Fala 3	Aluno: Ele tá aqui...

2 O trabalho de conclusão de curso em questão consistia na implementação de um tipo de serviço/programa por grupos de alunos.

3 Máquina virtual é um software em que um sistema pode ser instalado e executado.

Fala 4	P2: Ele tá ativado? Vai lá em configurações para gente ver.
Situação 1	[O professor se posiciona do lado do aluno, para verificar as configurações na tela do computador]
Fala 5	P2: Tá vendo oh?! Se a gente vai procurar algum domínio...
Situação 2	[Aluno e professor permanecem olhando para tela, lendo o que está escrita nela]

Figura 5 – Início de um miniciclo potencialmente expansivo - Fonte: Observação da aula do dia 21/11/2017.

A partir da análise desse pequeno trecho podemos constatar que a etapa de análise pelo professor conjuga os momentos 2a e 2b. Ou seja, ele procura, ao mesmo tempo, verificar quais foram os passos do aluno até chegar na situação apresentada e o que foi feito para a implementação do servidor de Proxy, por meio do diálogo com o aluno e a verificação no computador.

Conforme já explicitado, essa etapa do ciclo de aprendizagem expansiva é seguida pela modelização de uma nova solução. Na situação abordada aqui, a modelização da nova solução só vai ser alcançada após um longo processo de análise do questionamento e tanto pelo professor e quanto pelo aluno. As criações de novos modelos são rapidamente sucedidas por testes (etapa 4) e pela reflexão sobre o que foi feito (fase 6).

Aqui precisamos fazer algumas ressalvas sobre a sequência e forma desses miniciclos dentro da atividade analisada. As etapas supracitadas não acontecem em sucessivamente. Elas se entremeiam e a transição entre questionamento, análise, elaboração de modelos, testes e reflexão acontece em um tempo extremamente reduzido, que somente pôde ser constatado por meio da aproximação da prática do professor em interação com o aluno. Esse movimento entre etapas pode ser detectado na continuação da situação entre professor e aluno já descrita.

Na situação descrita na tabela 2 o professor procura solucionar um problema de configuração a partir da leitura de instruções que aparecem na própria ferramenta utilizada pelo aluno.

Sequência	Diálogo
Fala 6	P2: Olha: para alterar a interface que não tem nenhuma faixa de endereço...
Situação 3	[o professor para de ler em voz alta a instrução na tela e executa mais comandos].
Fala 7	P2: Tenha nenhuma faixa de endereço...
Situação 4	[o professor interpreta a instrução e testa, ao mesmo tempo]
Fala 8	P2: Uai, tá habilitado gente.
Situação 5	[o professor executa novos comandos]
Fala 9	P2: Ele não tá indo. Se eu puser, olha: if config...tap 1. Tap 1 né? Ou zero?

Fala 10	Aluno: Zero.
Fala 11	P2: 12.168.0.2.
Situação 6	[o professor testa o endereço de IP, para ver se o servidor está respondendo]
Fala 12	P2: Ele tá pingando. No 1 ele tá indo. Correto? Então ok.
Situação 7	[o professor executa mais comandos]
Fala 13	P2: Tem que ver por que o serviço não está subindo aqui.
Fala 14	P2: Tá habilitado. Habilitar a interface aqui dentro...
Situação 8	[o professor tenta habilitar a interface]
Fala 15	Aluno: [fala inaudível]
Fala 16	P2: Mas ele pegou 022. Por que?
Fala 17	Aluno: Deve ser porque você não atualizou né?
Fala 18	P2: Então. Mas...O problema da faixa aqui olha. Ele tá pegando automático né? Ah, vamos ver o sistema aqui olha. [lê as opções na tela] Geral, administração... rede, interfaces, TH 0, DHCP.Beza?
Situação 9	[o aluno emite um som concordando com o professor]
Fala 19	P2: Método: DHCP; e TH-1 é estático. Ah, você fez ao contrário!
Situação 10	[a partir dessa constatação, o professor vai ajustando os comandos na tela]
Fala 20	Aluno: Quando tá em TH-0 não tem que definir... não precisa definir [inaudível] por que é o da máquina?
Fala 21	P2: É o que é da máquina.
Fala 22	Aluno: Isso aí, já é...?
Fala 23	P2: Aí olha, melhorou?
Situação 11	[o professor percebe que ainda não está funcionando]
Fala 24	P2: Ué cara, por que não está subindo hein?
Situação 12	[o professor vai executando mais comandos]
Fala 25	Aluno: Não tava na rede diferente? Não tava ponto 1?
Fala 26	P2: Não. Não, não tem problema não. Vou ver os logs aqui o que que fala. [lê parte dos logs em voz alta] DHCP...
Fala 27	P2: Nossa. Gente do céu. [mais comandos]. Ah. A gente é burro. Faixa indisponível aqui oh. A gente não adicionou faixa!
Fala 28	Aluno: Ah ele tá disponível, mas não tá...
Fala 29	Ulisses: É ué.
Situação 13	[resolvem uma etapa do problema]

Tabela 2 – Continuidade de um miniciclo potencialmente expansivo. Fonte: Observação da aula do dia 21/11/2017.

Por analisarmos um miniciclo potencialmente expansivo, não é possível constatar como se dá a etapa de consolidação do novo modelo, com a sua externalização social. Assim sendo, a finalização desse miniciclo vai se dar quando o professor, em interação com o aluno, consegue estabelecer parâmetros estáveis que vão, potencialmente, possibilitar o desenvolvimento da atividade pelo aluno, o que irá modificar

o próprio objeto do sistema de atividade. Esse processo possibilita que o professor, ao lidar com uma situação imprevista e desconhecida, se engaje nesses miniciclos, mobilizando saberes e solucionando problemas articulando-os e construindo novos conhecimentos.

Esse movimento de aproximação entre a atividade docente e os pressupostos da T.A contribuem para que possamos pensar a docência na educação profissional a partir da interação entre os diferentes polos que à determinam ou à influenciam. Já análise de umas miniciclos de aprendizagem potencialmente expansiva, coloca em tela o processo de alterações que o professor faz em sua prática durante a atividade, em movimento onde deve apreender e ensinar ao mesmo tempo. Nesse sentido, a atividade de trabalho docente é alterada de acordo com as modificações nos polos de seu Sistema de Atividades, fazendo com que o professor passe por miniciclos de aprendizagem expansiva, constituindo novos conhecimentos e uma nova prática.

A abordagem ergológica do trabalho

É no sentido de aprofundarmo-nos sobre os aspectos que compõem a atividade de trabalho, especificamente a atividade de trabalho docente, que privilegiamos também nesta pesquisa a abordagem do trabalho a partir dos estudos da ergologia. Esta constitui-se enquanto um campo de estudos que visa compreender o trabalho a partir do ponto de vista do trabalhador. Seu interesse centra-se nos saberes construídos e nas competências desenvolvidas pelos trabalhadores durante sua atividade de trabalho.

A compreensão do trabalho a partir da perspectiva ergológica parte proposição fundamental da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, conforme já colocado pelos ergonomistas franceses. Reconhecer essa distância entre o que é determinado pelas normas antecedentes e aquilo que o trabalhador realmente faz no trabalho real implica em compreender o trabalho a partir da singularidade das situações, dos meios e dos atores mobilizados em cada situação de trabalho. Trata-se, nessa perspectiva, de se estudar o trabalho sob o ponto de vista da atividade humana.

Para Schwartz (apud Charlot, 2004), o trabalho enquanto atividade humana “é uma dinâmica onde se operam micro-criações industriais, transgressões, onde se constroem saberes específicos, ligações coletivas, onde se colocam à prova valores sociais e políticos na confrontação da atividade de trabalho com as normas antecedentes” (2004; p.18). Na atividade humana de trabalho é onde homem e meio estabelecem uma relação dialética entre o meio historicamente construído, com suas técnicas e seus objetivos, e o trabalhador com suas singularidades, valores, saberes e competências.

Nesse sentido, na ergologia o trabalho é compreendido como sendo, em parte, a aplicação de um protocolo e, em

parte, a convocação da experiência do trabalhador. Schwartz (2010) irá dizer que a atividade de trabalho é encontro de encontros. De acordo com o autor, o trabalho é aplicação de um protocolo na medida que toda situação de trabalho comporta um conjunto de normas antecedentes a serem observadas pelos trabalhadores durante a atividade de trabalho. Essas normas são conceptualizações que abarcam os conhecimentos científicos, técnicos, jurídicos acerca de uma situação de trabalho.

A atividade de trabalho é também um encontro entre o sujeito e o meio. Essa dimensão do trabalho enquanto encontro reconhece que nem o sujeito nem o meio estão em condições idênticas todos os dias. A atividade de trabalho é, então, um encontro de um sujeito singular com uma realidade também singular. Simultaneamente, a atividade é “encontro de encontros”, pois ela estabelece uma interface entre sujeitos históricos, as histórias dos instrumentos de trabalho, de seus coletivos, etc. De acordo com Schwartz:

“(...) encontro de encontros significa o encontro de toda uma série de interfaces que se deve operar em conjunto, que são os ambientes técnicos, os ambientes humanos, os procedimentos, os hábitos. Cada um desses elementos do encontro tem ele próprio uma história e, logo, a interface ou o pôr em encontro todos esses elementos diferentes (e particularmente, claro, esses elementos humanos) cria singularidade, eu diria “ao quadrado” ou a uma potência qualquer” (2007; p.210).

É justamente esse encontro de encontros que convoca o trabalhador à agir para gerir tudo aquilo que transpassa atividade de trabalho e que se dá entre os polos da aderência e da desaderência.

No polo da desaderência está o esforço de antecipação de tudo aquilo que compõe a vida e, por conseguinte, o trabalho. Estar em desaderência é tentar neutralizar a atividade humana, realizando generalizações por meio de conceitos e normas, e, assim, afastando-se da atividade, aventurar-se a antecipar o agir humano (Schwartz, 2009). Essa antecipação do agir humano é expressa por normas antecedentes, que tentam enquadrar o que deve ser feito no trabalho. Elas podem estar prescritas em manuais, organogramas, etc., mas também podem ser normas que o sujeito dá a si mesmo antes da atividade.

No trabalho docente, nesse polo da desaderência estão localizadas as regras que regem o trabalho professor, conforme explicitadas no triângulo da atividade (figura 4). Porém, nele também se encontram as normas que o professor estabelece para si mesmo e que foram criadas a partir da sua experiência docente. Esse conjunto de saberes contribuem para antecipação da atividade, sendo necessários, mas insuficientes para realização da atividade. Corroborando com essa perspectiva, o P2 irá apontar a experiência como meio de (re) elaboração

constante da prática, conforme expresso na fala a seguir.

Quer dizer, onde eu realmente aprendi, assim, que eu dei uma aprimorada... Claro que você vai melhorando ao longo do tempo. Mas onde eu aprimorei muito foi no [instituição x] né? Você entra dando uma disciplina, aí você pensa: «Pô, isso aqui não ficou legal. Isso os alunos não entendem». O que gera mais pergunta você dá mais tempo. Isso aqui que você acha que é importante, você vê que não é tão importante, você reduz tempo. Então você vai meio que melhorando assim (P2, fala 30).

Esse trecho da fala de P2, ao mesmo tempo em que expressa as modificações na organização do ensino pelo professor a partir da sua experiência de trabalho, explicita como há na atividade uma dimensão de imprevisibilidade. Em interface com o aluno, na atividade de trabalho, o docente irá alterar o que foi antecipado por ele mesmo, de acordo com as situações que vão surgindo ao longo da aula.

Nessa perspectiva, do ponto de vista ergológico, não se pode pensar a atividade humana somente a partir do polo da desaderência, da antecipação do trabalho. Para Schwartz (2009), pensar sob esse prisma seria um privilégio daqueles que se ocupam da análise de objetos sem atividade. Em se tratando do trabalho, objeto com atividade, Schwartz (2007), em referência ao trabalho de Canguilhem, afirma que seria impossível e invivível para o homem permanecer somente no polo da desaderência.

É impossível, pois não se pode antecipar tudo que se passa no trabalho. Desse modo, é impossível trabalhar somente por meio da reprodução das normas antecedentes, uma vez que estas são incapazes de “preencher a realidade”. É invivível porque viver não se resume à executar instruções, se submeter à imposições, e “ser determinado completamente pelas normas pelas imposições de um meio exterior, não é ‘viver’, é, ao contrário, algo profundamente patológico” (Schwartz, 2007; p.192). Nesse sentido, ainda de acordo com Schwartz:

“Pensar apenas em desaderência a vida social, o trabalho – e abrigar, assim, o prestígio de um saber especialista, é, de qualquer modo, mecanizar a vida humana, considerá-la como essencialmente analisável no polo de antecipação no qual o resto não seria mais que residual; é desconhecer seu afrontamento permanente aos desafios da aderência, os quais são sempre debates mais ou menos legítimos com as normas” (2007; p.267–268).

Em um contraponto com os teóricos da T.A, que apresentam as regras de um sistema de atividade como sendo “(...) as regulações explícitas e implícitas, normas, convenções e padrões que limitam ações dentro do sistema de atividade” (Engeström & Sannino, 2016; p.380), a ergologia irá tratar a atividade como gestão entre as regras e aquilo que está em aderência.

No polo da aderência o trabalho é pensado a partir do aqui e agora (Durrive & Schwartz, 2008). É, portanto, o polo do que não é antecipável e se relaciona com o trabalho real. É na aderência o sujeito se confronta com os meios e com as normas em desaderência e cria, constantemente, novas formas de fazer, de acordo com a situação colocada. Dessa forma, pode-se dizer que a aderência renova-se constantemente pela atividade de trabalho e, sempre segundo Schwartz (2009), constitui-se enquanto matriz de reposições e de infidelidades. Isso significa que o polo da aderência é composto por circunstâncias não reproduzíveis e nem totalmente passíveis de formalização. Assim sendo, o trabalho é uma realidade enigmática, na qual as normas antecedentes - ou as regras tais como concebidas pelos teóricos da atividade - são somente uma face da atividade, não podendo limitar as ações dos sujeitos, pois estas não podem ser completamente antecipáveis.

A ergologia postula que o meio de trabalho comporta variabilidades que as antecipações não são capazes de abarcar e que, portanto, precisam ser geridas pelo trabalhador no curso da ação. Essas variabilidades trazem à tona uma dupla infidelidade do meio: primeiramente, ele nunca é idêntico de um dia para o outro, ou de uma situação de trabalho a outra; e, em segundo lugar, a gestão das variabilidades e o preenchimento do vazio de normas, é feita por cada sujeito de maneira pessoal e, portanto, é singular (Durrive & Schwartz, 2007).

Aproximando-nos da prática docente na educação profissional podemos constatar na situação acima descrita que a gestão de variabilidades está presente à todo tempo na atividade de trabalho dos professores. Durante a entrevista de autoconfrontação, questionado acerca das situações 11 e 12, o professor vai dizer que:

Tem erro que era assim. Não funcionava, então tinha que ficar depurando o erro, entendeu? (...) digamos assim é uma situação que não ia estar planejada. Igual eu estou te falando, não é uma receitinha de bolo que você já sabe o que pode dar errado. Ali não! Você manda o cara fazer e pode acontecer de tudo. Você tá ali resolvendo problema. (P2, fala 31)

A partir das observações das aulas práticas acompanhadas, constatamos que a atividade de trabalho do professor consiste, em grande parte, em lidar com os imprevistos para tentar solucionar problemas junto aos alunos. Há, portanto, nessa atividade uma forte presença da variabilidade e da imprevisibilidade das situações, o que gera uma maior carga de trabalho para o professor. Nesse sentido, P2 vai afirmar que:

Tanto é que eu não parava nas aulas. O tempo todo você ficava atendendo. Não é aquela prática que você dá e os alunos ficam e você fica sentado vendo eles fazerem. Não tem como. Nesse tipo de prática não tem como. Você realmente [tem que] fazer assim. A não ser que sejam aquelas receitinhas de bolo: faz isso, faz isso, bem bê-á-bá mesmo. A ideia não é essa. (P2, fala 32)

Essas dimensões da variabilidade e imprevisibilidade se relacionam com o próprio desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem junto aos alunos, pois o professor não pode prever totalmente quais serão as dúvidas colocadas, nem mesmo os caminhos que seguiram para tentar realizar uma prática. Por outro lado, existe uma imprevisibilidade que relaciona-se com o meio de trabalho do professor. Tratamos aqui de um laboratório de informática, no qual os computadores podem apresentar uma série de problemas que vão da impossibilidade de ligá-los até problemas com a própria rede da instituição. Para tratar dessas situações cada professor irá desenvolver uma forma específica de planejar e de conduzir sua atividade, dependendo dos recursos que possui, dos alunos com os quais estão tratando, do conteúdo a ser ensinado, etc.

Retomando à situação de trabalho descrita na tabela 2, pode-se verificar que existem prescrições que vão dizer sobre como configurar um servidor de Proxy, assim como sobre quais conteúdos devem ser ensinados pelo professor até o fim do ano letivo, como os laboratórios de informática da instituição devem ser utilizados, etc. O professor também terá instituído para si, mesmo que informalmente, quais os conteúdos devem ser apreendidos pelos alunos em tal dia, o que eles deverão saber ao final de uma aula ou de uma unidade, quais os critérios que vão pautar sua relação com alunos, dentre outras normas. Contudo, não existem normas que serão capazes de anteceder ou de regular o que professor deverá fazer em uma atividade prática onde o aluno apresenta determinada dificuldade, seja em relação com o equipamento ou com conteúdo. É o docente, no curso de sua atividade de trabalho, que deverá arbitrar sobre o que fazer ou deixar de fazer, para que o aluno aprenda.

A análise da atividade, portanto, não pode ser limitada àquilo que está no polo da desaderência, pois ela é localizada em um tempo e um espaço específico. Esse fato requer dos trabalhadores a convocação de um conjunto de saberes para resolver os problemas do trabalho que escapam às normas. O conhecimento das normas prescritas e de conceitos não é suficiente para que o trabalhador realize sua atividade. Assim, é preciso que o trabalhador conjugue esses conhecimentos com os saberes construídos na sua experiência de vida e de trabalho, para conseguir lidar com as variabilidades das situações.

Na situação descrita na tabela 2 podemos constatar que na medida em que professor e aluno vão efetuando as etapas para instalação de um servidor de Proxy vão surgindo novos problemas, imprevistos e até mesmo desconhecidos pelo professor. O diálogo transcrito entre as falas 6 e 9 da tabela 2 explicitam a insuficiência do recurso às normas técnicas (dimensão protocolar) e a necessidade do professor de criar novos caminhos para tentar configurar a ferramenta e, simultaneamente, explicar para o aluno o que ele está fazendo.

As falas 6 e 7, e nas situações 3 e 4, o professor está lendo

e interpretando as instruções disponibilizadas pelo próprio sistema. A partir dessas informações o docente segue executando uma série de comandos para resolver o problema de configuração encontrado pelo aluno. No entanto, essas normas parecem não estar de acordo com a situação encontrada pelo professor e por isso seu espanto quando diz “uai, tá habilitado gente” e segue dizendo “ele não tá indo”. A partir desse momento o professor segue procurando diversas soluções até encontrá-la (situação 13). Podemos dizer, então, que é a partir da mobilização de seu conhecimento técnico, construído durante sua experiência de trabalho como profissional do setor de informática, que o professor consegue encontrar alternativas para solucionar o problema relatado pelo aluno.

Concomitantemente à este processo o docente permanece prestando atenção nas posturas e respostas do aluno, visando garantir que este esteja compreendendo o que se passa. Tal fato fica claro quando na entrevista de autoconfrontação o professor diz:

Quando as vezes eu faço assim [senta-se ao lado do aluno e toma a iniciativa de realizar os comandos para resolução de um problema, eu percebo que o aluno tá viajando quando ele fica mais disperso (...) ele fica disperso, fica olhando para o lado, fica olhando assim [sem entender]. Ele não [aqui o professor se refere ao aluno atendido]. Ele tava perguntando as coisas. Ele tava interagindo: “Ah, mais e isso aqui?”; “Ah, mas e não sei o que?”. Sabe? Ele tava mais entrosado. Às vezes você fazia assim e os alunos ficavam olhando... sabe um meio sem sal assim? (P2, fala 33)

A partir dessa fala podemos notar que o professor preocupa-se em ajudar a solucionar o problema encontrado pelo aluno, mas permanece prestando atenção na forma como o aluno se engaja ou não durante esse processo. Pode-se dizer, então, que há na atividade de trabalho docente analisada uma conjugação de saberes que dizem respeito aos conhecimentos das normas técnicas; dos possíveis erros e soluções relacionados à implementação de um serviço na área de informática; e também de um saber que se relaciona com a experiência docente e que possibilita ao professor identificar posturas e falas que indicam a compreensão do aluno.

Aqui o professor realiza uma gestão daquilo que está entre os polos da desaderência e da aderência e da desaderência. Porém, Schwartz (2010) vai dizer que essa gestão entre polos não é isenta de contradições e envolve o trabalhador em um constante debate de normas. Isso significa que nessa gestão há um debate entre o que colocam as normas antecedente e a obrigação de renormalização colocada pela distância entre estas normas e o trabalho real.

Toda atividade de trabalho é um debate de normas. Como pano de fundo desse debate está a noção de que o trabalhador realiza (micro) escolhas entre as normas antecedentes, as exigências do meio e seus valores. De acordo com Schwartz:

“É preciso se apoiar sobre aspectos do protocolo, mas será preciso dar a si mesmo normas para tratar o aspecto não-standardizado da situação. Há, aí, um postulado de convocação à experiência, pois se é preciso que cada um se dê normas para tratar o aspecto singular da situação, o faz com seu patrimônio, diremos, com sua experiência” (2010; p.43).

Dessa forma, na atividade de trabalho, o trabalhador engaja-se em renormalizações, modificando o que está dado pela norma, chegando, em certos casos, a transgredi-la, em função de seus valores pessoais e profissionais. Sob essa perspectiva, o sujeito da atividade - o trabalhador - é também um sujeito histórico, pois ao renormalizar, ao realizar escolhas, ele mobiliza o seu patrimônio, que foi construído ao longo de suas experiências.

Ao mesmo tempo ao renormalizar o trabalhador faz história. Nesse processo de renormalização - cerne da atividade humana - o trabalhador reconfigura seu próprio meio de trabalho e constrói novas formas de saber e de fazer. Assim, as renormalizações que se dão durante a atividade de trabalho são espaços de atividades singulares, de criação viva de normas pelo indivíduo e pelo coletivo de trabalho (Schwartz, 2007).

Os trabalhadores, convocados à renormalizar para tornar seu trabalho possível, o fazem com sua própria história e seus valores, criando novos modos de fazer adaptados às necessidades do meio. Assim sendo, na ergologia considera-se que estar em atividade é realizar a gestão do encontro de encontros, “é gerir aquilo que os outros não geriram antes de nós, e se você faz escolhas, forçosamente tem critérios a partir dos quais você faz essas escolhas” (Schwartz, 2010, p.45).

No caso analisado, as escolhas, os critérios estabelecidos pelo professor na atividade não se relacionam somente com a aprendizagem do aluno, mas também com seus próprios valores e as possibilidades colocadas pelo meio para realização do trabalho. Para tratar desse aspecto podemos analisar a seguinte fala do P2:

Nesse modelo de aula que eu adoto, ele tem essa dificuldade de você depurar [os problemas]... O ideal inclusive é cada um fazer o seu. Só que cada um fazer o seu...O risco é que cada um também fica com os seus problemas. Igual a este ano, eu estou com 17 alunos nessa turma. Tirar dúvidas pontuais de 17 alunos é muito complicado. Porque cada caso é um caso. Cada um fez de um jeito. Cada um errou de um jeito. É diferente de um exercício que a dúvida de um às vezes é a dúvida de todos. Aqui não. Cada prática ela é...ela acaba sendo única, entendeu? (P2, fala 34)

A partir desse trecho podemos constatar uma contradição entre o ideal de organização de ensino pensado pelo professor e aquele que ele realmente põe em prática. Nas aulas de laboratório o professor organiza os alunos em grupos de 3 ou 4 pessoas, mas, apesar disso, ele explicita que considera que

o trabalho individual do aluno seria uma organização ideal. A divergência entre o ideal e a realidade é justificada a partir de uma consideração (previsão) sobre a carga de trabalho que seria gerada e de seus possíveis prejuízos.

Ou seja, o atendimento individual de 17 alunos em um espaço de tempo limitado é considerado impossível. Isso porque as possibilidades de dúvidas a respeito de cada assunto são inúmeras e o esclarecimento de cada uma individualmente poderá exigir do professor um dispêndio de tempo grande, conforme já explicitado na fala 31. Como consequência dessa organização ideal, o professor prevê que alguns alunos não conseguirão ter suas dúvidas esclarecidas, o que prejudicaria o processo de ensino-aprendizagem. Assim, para conseguir ensinar os conteúdos estabelecidos para a disciplina, o docente reorganiza seu trabalho a partir das possibilidades que lhe são colocadas em seu ambiente de trabalho.

Para a ergologia a atividade de trabalho requer um trabalho do sujeito consigo mesmo, pois ela exige que os trabalhadores convoquem a si mesmos para gerir as infidelidades do meio. Diz-se, então, que a atividade de trabalho não é somente execução, mas sim uso: uso de si por si mesmo e pelos outros. O uso de si pelos outros diz respeito à dimensão social do trabalho ou do uso que se quer fazer (ou que se faz) do trabalhador, expresso por meio das normas colocadas para o trabalho.

Ao mesmo tempo o trabalho também é uso de si por si. Isso porque na atividade o trabalhador mobiliza seu corpo, sua inteligência, sua história para preencher o vazio de normas que se coloca na atividade. O uso de si por si está em relação direta com um indivíduo, com uma situação específica, e é justamente por não existirem pessoas ou situações idênticas, que esse uso é completamente singular (Durrive & Schwartz, 2007).

Na perspectiva ergológica, o uso de si por si viabiliza a constituição de uma relação dialética entre as normas prescritas e saberes, valores, experiências do sujeito em atividade. Schwartz (2007) vai dizer que há na atividade uma tentativa de recentramento do meio de trabalho em função das próprias normas do sujeito no trabalho. Assim, fazendo uso de si por si o trabalhador depara-se com a “possibilidade de desanonimar o meio, tentando fazer valer ali suas próprias normas de vida, suas próprias referências, através de uma síntese pessoal de valores” (Schwartz, 2007, p.197).

No trabalho docente, assim como em toda atividade de trabalho, esses usos - uso de si por si e pelos outros - acontecem simultaneamente, mas é o uso de si por si que vai tornar a atividade possível. Por meio das falas de P2 expressas acima pode-se desvelar que a atividade de trabalho docente na educação profissional envolve uma dimensão de saberes que se relacionam com o conhecimento técnico, com as normas que orientam o trabalho docente; saberes que foram (re) construídos durante a experiência profissional do professor antes e

após o ingresso na docência. Mas há aqui também uma forte presença de seus valores. São estes que irão orientar a forma como o professor organiza e se engaja nas aulas, qual é a relação que ele irá estabelecer com os alunos e com seu coletivo de trabalho. Nesse sentido, o docente irá ajustar as possibilidades colocadas pelo meio com aquilo que considera ser necessário para conduzir o processo de ensino de aprendizagem.

Considerações finais

A partir dessas considerações acerca da atividade de trabalho docente e seu confronto com os pressupostos teórico-metodológicos da Teoria da atividade e da ergologia, conseguimos desvelar -sempre em parte- interfaces, saberes, conflitos e problemas colocados aos professores na educação profissional.

Por meio da T.A foi possível inserir o trabalho dos professores da educação profissional dentro de um sistema de atividade e estabelecer os polos com os quais o sujeito relaciona-se no trabalho. Já aproximação da atividade de trabalho de P2 possibilitou situar e delimitar um sistema de atividade específico relacionado a uma situação de trabalho. Essa análise situada deixa claro que a atividade docente, mesmo quando aparentemente limitada à relação professor-aluno, envolve diversos outros polos e, assim sendo, é influenciada por alterações desses.

A análise do processo de aprendizagem expansiva, por meio da noção de miniciclos potencialmente expansivos, se tornou possível quando passamos a analisar uma situação de trabalho específica, na qual o professor, em interação com o aluno, procura resolver um problema desconhecido para ambos. Nessa situação, a relação do professor com os alunos, com os instrumentos, as regras – portanto seu meio de trabalho, dão origem à um miniciclo potencialmente expansivo, no qual o professor aprende e ensina ao mesmo tempo. É nesse processo, em interação com o meio, que o professor mobiliza e constrói novos saberes, que acabam por modificar sua prática.

Contudo, cumpre destacar aqui que esse movimento de análise do professor a partir de um sistema de atividade parece deixar de fora aspectos importantes da atividade docente na educação profissional. Nesse sentido, somente por meio da aproximação do trabalho docente foi possível constatar a multiplicidade de aspectos em jogo durante a prática do professor. É preciso dizer, ainda, que foi somente por meio de uma aproximação do trabalho do professor que pudemos localizar um objeto de um sistema de atividade mais geral dentro de uma situação ensino-aprendizagem. Ou seja, foi por meio da entrevista de autoconfrontação que conseguimos desvelar qual era de fato o objeto da atividade, pois foi nesse momento em que o professor diz que não conhecer a ferramenta utilizada pelo aluno, fornecendo-nos uma nova visão sobre o sistema de atividade em si.

Já análise da atividade docente na perspectiva da abordagem ergológica também nos permite conhecer as diferentes dimensões que compõem realidade de trabalho dos professores da educação profissional, o que deles é exigido e as interfaces de seu trabalho. Em uma primeira aproximação, o trabalho do professor acompanhado apresenta uma variabilidade de situações de trabalho que impossibilita a padronização e, portanto, a prescrição das atividades docentes. Essa característica da docência, já constatada na atividade de trabalho docente na educação básica⁴, aparece com destaque nas atividades das disciplinas de laboratório ministrada pelo professor observado.

Entende-se, portanto, que no curso da prática docente o meio coloca novas exigências aos professores, que variam de acordo com os alunos, o conteúdo a ser ensinado, as condições de infraestrutura, etc. Nesse sentido, a aproximação do trabalho de P2 traz à tona a necessidade de se renormalizar no curso da atividade, visando preencher o vazio de normas, e criando-se novos saberes na/sobre a atividade. Ao mesmo tempo, a renormalização convoca o sujeito, com seus saberes, valores e sua experiência, à solucionar os problemas e as questões colocadas no aqui e agora.

A aproximação da T. A e da abordagem ergológica do trabalho, por sua vez, nos possibilita afirmar que ambas comportam princípios similares, no que diz respeito à necessidade de se pensar a atividade inserida dentro de um contexto social; considerar a pluralidade de sujeitos que tratam de uma mesma atividade e também a dimensão histórica da atividade, com seus objetos, teorias e ferramentas.

Contudo, enquanto a T. A objetiva relacionar a análise das ações individuais com a análise do contexto da atividade, e, com isso, possibilitar uma ponderação acerca das múltiplas relações dentro de um sistema de atividade, a abordagem ergológica traz à tona dimensões que relacionam-se com o sujeito em atividade – o si. Assim, podemos dizer que a ergologia leva em consideração os princípios elencados pela T.A. para compreensão da atividade, mas aprofunda a sua noção de atividade a partir de uma aproximação do trabalhador em relação com o meio.

Referências bibliográficas

Charlot, B. (2004). *Educação, trabalho: problemáticas contemporâneas convergentes*. Rev Educação Sociedade & Culturas, 22, 9-25.

Davydov, V. V. (1999). *The content and unsolved problems of activity theory*. En: Engeström, Y., Miettinen, R., & Punamäki, R. (Ed.). *Perspectives on activity theory*. (pp.39-52). Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.

⁴ Tardif, M., & Lessard, C. (2013). *O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas*. Rio de Janeiro: Vozes.

- Durrive, L. & Schwartz, Y. (2007). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF.
- Durrive, L. & Schwartz, Y. (2008). *Glossário da Ergologia*. *Laboreal*, 4(1), 23-28. Recuperado de: http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223_4396587;63882
- Engeström, Y. (1999). *Activity theory and individual and social transformation*. En: Engeström, Y., Miettinen, R., & Punamäki, R. (Ed.). *Perspectives on activity theory* (pp.19-38). Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Engestrom, Y. (2000). *Activity theory as a framework for analyzing and redesigning work*. *Ergonomics*, 43(7), 960-974. doi: 10.1080/001401300409143
- Engeström, Y. (2001). *Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization*. *Journal of education and work*, 14(1), 133-156. doi: 10.1080/13639080020028747
- Lemos, M., Pereira-Querol, M. A., & Almeida, I. M. D. (2013). *A Teoria da Atividade Histórico-Cultural e suas contribuições à Educação, Saúde e Comunicação: entrevista com Yrjö Engeström*. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 17(46), 715-727. doi: 10.1590/S1414-32832013000300018
- Engestrom, Y. (2016). *Aprendizagem Expansiva*. Campinas, São Paulo: Pontes Editores.
- Engeström, Y & Sannino, A. (2016). *Estudos de aprendizagem expansiva: fundamentos, descobertas e futuros desafios*. En: Engestrom, Y. *Aprendizagem Expansiva* (pp.367-431). Campinas: São Paulo: Pontes Editores.
- Kuutti, K. (1996). *Activity theory as a potential framework for human-computer interaction research*. In. NARDI, B.A. (Ed). *Context and consciousness: Activity theory and human-computer interaction* (pp.17-44). Massachusetts, EUA: MIT Press.
- Schwartz Y. (2007). *Trabalho e Uso de si*. En Durrive, L., & Schwartz, Y., *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp.189-225). Niterói, Rio de Janeiro: EdUFF.
- Schwartz, Y. (2010). *A experiência é formadora?. Educação & Realidade*, 35(1). 35-48.
- Schwartz, Y. (2009). *Produzir saberes entre aderência e desaderência*. *Educação Unisinos*, 13(3). 264-273. doi: 10.4013/edu.2009.133.09
- Tomaz, V. S. (2007). *Práticas de transferência de aprendizagem situada em uma atividade interdisciplinar*. (Tesis doctoral). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais.



D. EXPERIENCIAS
DE Y EN LO
COLECTIVO

COOPERACIÓN (IN) CONSCIENTE EN EL TRABAJO: HACIA UN MODELO DE COOPERACIÓN EN EL TRABAJO

Juan Marcelo Balboa Gallardo¹

¹ Juan Marcelo Balboa Gallardo (Universidad de Chile; Chile); E-mail: marcelobalboa.psi@gmail.com

Introducción

El presente trabajo aborda, en parte, un trabajo de investigación más amplio dirigido a la elaboración de un “modelo teórico de cooperación en el trabajo” como alternativa frente a las formas hegemónicas de organización en el trabajo, en el contexto de las transformaciones contemporáneas del trabajo.

La tesis central tiene relación con el análisis de los efectos subjetivos de las formas de organización del trabajo, que en distintos ámbitos laborales muestran un efecto de sufrimiento y malestar, cuando no de pérdida de salud física y mental de los trabajadores. Si entendemos el trabajo como un espacio de producción subjetiva, podemos establecer de qué modo la lógica de la excelencia y la competitividad en las organizaciones actuales, pueden estar determinando dichos efectos en los trabajadores.

La propuesta de un modelo teórico de cooperación en el trabajo, apunta a mostrar un modo alternativo de organización del trabajo, que pudiera servir para enfrentar desde la organización y la consultoría esta situación.

La ponencia da cuenta de un modelo teórico de lo que he-

mos llamado la Cooperación (In)Consciente en el trabajo.

La Cooperación en el Trabajo en el marco de las transformaciones del trabajo contemporáneo

El trabajo contemporáneo ha sido objeto de importantes transformaciones en las últimas décadas, producto de la hegemonía de las tendencias tecnoeconomicistas del modelo neoliberal y de los procesos de globalización; proceso que ha tenido incidencia en distintos aspectos y dimensiones de la vida los trabajadores, tanto a nivel de las modalidades de organización, como en las condiciones de trabajo; lo cual ha mostrado un efecto significativo en la dinámica intersubjetiva de los colectivos de trabajo (Harnecker, 1999; De la Garza, 2001; Soto, 2008; Sisto, 2012; Stecher & Godoy, 2014).

Esta presentación forma parte de una investigación más amplia que intenta contribuir a la comprensión de las formas contemporáneas de asociatividad y cooperación desde una perspectiva de la Clínica del Trabajo (Rheume, 1999, 2009).

La cooperación como analizador de las formas de organización del trabajo contemporáneo

Christophe Dejours da cuenta de que las organizaciones contemporáneas están inmersas en una lógica bélica, de “guerra económica” (2006, p. 7) que lleva a las corporaciones a extremar sus medidas de presión y coerción sobre sus trabajadores para lograr obtener mejores resultados que su competencia y así sobrevivir y dominar el mercado. Sus equipos directivos son conscientes del costo que tiene esto en términos de sufrimiento en el trabajo, sin embargo, se espera que sea el “enemigo” quien se vea obligado a ceder antes. En esta dinámica, la cooperación parece no tener lugar.

Escobar, en un estudio acerca de las formas desarrolladas por el toyotismo en Japón a partir de los años 80, señala que esta estrategia, a diferencia de las formas tayloristas y fordistas, basadas en el control de movimientos y reducción de la creatividad y la iniciativa obrera; propone la “autogestión obrera” en el proceso de producción, para lograr un máximo de flexibilidad, productividad y rapidez. De este modo, “las jerarquías serán reemplazadas por la “cooperación productiva” que obliga a los trabajadores/as a comprender e intervenir en todo el proceso productivo, para lo cual requieren manejar habilidades antes no utilizadas como la comunicación, la autocrítica, la definición de contextos, y el aprendizaje permanente” (Escobar, 2004, p. 68). Se trata en definitiva de montar un dispositivo de trabajo que le dé el “sustento subjetivo a la intensidad del trabajo” (Id, p.70) que las compañías necesitan alcanzar.

Los dramáticos efectos subjetivos del trabajo contemporáneo en la salud de los trabajadores, lleva a desarrollar un modelo comprensivo de la cooperación en el trabajo.

Revisión de la noción de cooperación en el marco de teorías clínicas del trabajo, grupal e institucional

La revisión de la bibliografía de la psicología social y grupal nos muestra que la cooperación no ha sido un tema relevante, apareciendo asociado a formas secundarias asociación colectiva, constituyendo, a nuestro entender, un epifenómeno de la psicología de la conducta colectiva o grupal (Bauleo, 1975; Anzieu & Martin, 1981; Kissen, 1987; Shaw, 1995; Blanchet & Trognon, 1996; Maisonneuve, 2001; Bernard y otros, 2002; Fernández, 2002).

Por otro lado, en el campo grupal (Fernández, 2002), existen conceptualizaciones asociadas a la idea de cooperación, por lo cual nuestra investigación requiere un trabajo al modo del arqueólogo, que va escudriñando y sacando a la luz distintos conceptos y nociones, que ayuden a construir un concepto de cooperación en el trabajo.

En este sentido, nuestra estrategia de investigación supone una búsqueda marcada por diferentes niveles de profundidad psíquica en las que las teorías abordadas instalan su campo de análisis. Así reconocemos un primer nivel manifiesto, un segundo nivel no-manifiesto e inconsciente intersubjetivo, y

un tercer nivel inconsciente transubjetivo.

Dimensiones inter y transubjetivas de la cooperación en el del trabajo. Nuestra exposición requiere de la distinción de estas dos dimensiones como organizadoras de los elementos teóricos que componen nuestro esquema referencial para el análisis clínico del trabajo.

Primer nivel de análisis: Formas de cooperación, manifiestas, conscientes y estratégicas

En este nivel encontramos una serie de referencias a la cooperación como epifenómeno asociado a la conducta grupal y colectiva, en la que subyace una noción de cooperación manifiesta, voluntaria y estratégica de la interacción de las personas y los grupos; referida a un actuar conjunto en poder alcanzar objetivos comunes.

Esto se relaciona con la larga hegemonía en psicología de una concepción individualista de los fenómenos grupales y sociales. Para esta perspectiva, los fenómenos grupales son el resultado de la interacción de sujetos individuales, por lo que los fenómenos grupales, como la cooperación, no constituyen objeto de estudio. Es lo que entendemos una perspectiva colectivista de lo social, es decir, donde el análisis se centra en la conducta individual, la cual tiene alguna modificación al presentarse en colectivos o masas, pero donde lo grupal no constituye una instancia válida como objeto de estudio.

En su texto de 2009, Dejours utiliza la noción de cooperación como una pieza clave de procesos de emancipación. Dejours presenta aquí una noción de cooperación que se restringe a lo manifiesto, a lo deliberado y voluntario en pro del logro de objetivos comunes. En este sentido Dejours plantea que ante la exigencia del trabajo y de la coordinación prescrita, el colectivo de trabajadores responde con la cooperación, que permite el trabajo efectivo. Las “reglas de trabajo” y “de oficio”, consisten en “acuerdos entre los miembros del colectivo sobre las maneras de trabajar” (2009, p.28). Este acuerdo en torno a estilos de trabajo, preferencias, ritmos, etc. exige que cada trabajador se implique individualmente en el debate colectivo en torno al trabajo. Esto da forma a la consolidación de acuerdo y normativas de trabajo que tienen en consideración el objetivo de la eficacia y la calidad del trabajo, y también del aspecto social del trabajo, pues se considera su dimensión social, la “actividad deóntica”, que implica el acuerdo acerca del modo de resolver la convivencia y la relaciones de trabajo.

Lo anterior da cuenta del actuar cooperativo cuando existe un acuerdo racional, intencionado y estratégico, resultado del diálogo, de la negociación, donde el conflicto encuentra solución de manera racional, en el que se prioriza, etc. Pero qué pasa con conductas contradictorias, con acuerdos que no se cumplen, con acciones saboteadoras, incluso en perjuicio del propio colectivo.

Segundo nivel de análisis: Formas de cooperación no-manifestas y dinámicas inconscientes intersubjetivas

a) Estrategias Colectivas de Defensa en el Trabajo. Christophe Dejourns

Dejourns identifica las “estrategias colectivas de defensa” (1998), las cuales corresponden a formas de asociatividad más o menos conscientes, que surgen como formas de defensa contra el miedo en el trabajo, por medio de la construcción de una renegación colectiva. La clínica del trabajo ha puesto de manifiesto que los trabajadores logran conjurar el riesgo de descompensación asociado a las exigencias del trabajo, en particular aquellas situaciones de mayor peligro, a lo largo de toda su vida laboral. Dejourns plantea que “entre la restricción del trabajo y el desencadenamiento de una descompensación se interponen toda una serie de procesos psíquicos que contribuyen a luchar contra las amenazas de descompensación: estos procesos intermediarios son las estrategias de defensa” (2014, p.36).

Dejourns va a distinguir entre estrategias individuales y colectivas de defensa. Para efectos de nuestro análisis nos enfocaremos en las defensas colectivas. Estas fueron identificadas primero en el rubro de la construcción, y luego, la investigación clínica permitió dar cuenta que colectivos de otros rubros desarrollaban comportamientos similares. Estas se generan cuando el miedo o la angustia asociados a un riesgo vital, o a la precariedad del empleo, o a la sobre exigencia laboral, se hacen incompatibles con la continuidad del trabajo, es decir, el trabajador ya no puede desentenderse de su angustia o miedo, y su capacidad de trabajo se ve interferida de manera importante y manifiesta. Surgen entonces, comportamientos que apuntan a conjurar el miedo, a eludir la percepción del riesgo, “sacándolo” del campo de la conciencia. Esta acción de evitar sistemáticamente referencias espontáneas al riesgo o al miedo en el discurso, en el quehacer cotidiano, de esta renegación del riesgo real, “necesita ser construida y mantenida colectivamente” (2014, p.40), de manera que los sujetos puedan continuar trabajando.

Si bien, la investigación clínica señala que es el fracaso de las estrategias defensivas las que generan el máximo sufrimiento en el trabajo, su construcción y sostén son muestra de un trabajo conjunto no manifiesto, que posibilita el trabajo. Este proceso, requiere un esfuerzo y una operación psíquica colectiva.

Las estrategias defensivas colectivas abren la pregunta por los mecanismos psíquicos colectivos, grupales, que permitan entender su naturaleza y funcionamiento. Una teoría psíquica individual no parece suficiente para explicar este fenómeno. Desde nuestra perspectiva, en la medida que las estrategias tienen un objetivo común, en este caso la defensa; y se realiza necesariamente con la participación de todo el colectivo; constituye una forma de cooperación no manifiesta,

no prescrita, no acordada, que termina operando de modo inconsciente, y supone un nivel de funcionamiento inconsciente grupal.

b) La cooperación grupal operativa. Enrique Pichon-Rivière

Pichón-Rivière, psiquiatra y psicoanalista argentino, construyó un sofisticado aparato teórico y una técnica dispositivo de análisis sociodinámico, conocido como la Teoría del Grupo Operativo. Su idea de grupo está fundada en la idea de que el grupo se constituye necesariamente en torno a una tarea manifiesta. Y que la tarea del Coordinador grupal es co-pensar con el grupo intentando elaborar las ansiedades básicas asociadas a la resolución de dicha tarea manifiesta, las cuales obstaculizan justamente su objetivo. Esta idea de coordinación ya significa una forma manifiesta de cooperación.

Para la evaluación del proceso grupal, elaboró una serie de “vectores”, categorías de fenómenos grupales, que sirven para evaluar el proceso grupal. Entre ellos se encuentra el “vector de cooperación”, que se define como: “Manera como los miembros de un grupo contribuyen activamente en dirección de la realización de la tarea manifiesta” (Pichón-Rivière, 1985). Esta definición corresponde a la definición básica de cooperación que ya hemos identificado anteriormente, no constituyendo un aporte significativo, salvo por el hecho de identificar a la cooperación como un vector fundamental en el proceso grupal operativo.

Un segundo aspecto que identificamos en la propuesta pichoniana es el rol de co-pensador del equipo coordinador en el dispositivo grupal operativo. Pichón-Rivière considera al grupo operativo distinto del grupo psicoanalítico, en el sentido de evitar propiciar una regresión psíquica grupal más profunda, promoviendo en cambio una regresión grupal suficiente para el abordaje del obstáculo epistemofílico. Y en esta tarea reconoce al equipo coordinador como un grupo, que escucha y co-piensa con otro grupo, en una relación simétrica, co-operativa, pues si bien cada grupo tiene una tarea, estas son complementarias y requieren del actuar cooperativo para su logro.

Además, Pichón-Rivière observó que en el abordaje de la tarea, el grupo tiende a operar a través de la generación de situaciones dilemáticas, en las que uno o varios miembros hacen una propuesta en relación con la tarea, mientras otro miembro o miembros del grupo se oponen; reconociendo así “líderes de progreso” y “de retroceso”, roles funcionales que favorecen la posibilidad de una resolución dialéctica, permitiendo el mejor abordaje de la tarea. Este funcionamiento, no-consciente, supone un funcionamiento intersíquico, que permite al grupo la resolución de su tarea, constituyendo un concepto de cooperación inconsciente, de carácter no solo defensivo, sino una concepción operativa de la cooperación.

Una condición para que este funcionamiento cooperativo se produzca en el grupo es el desarrollo de un ECRO

Grupal, un Esquema Conceptual, Referencial y Operativo que posibilitará el establecimiento de una comunicación efectiva entre los diversos integrantes del grupo, derivada de la afinidad lograda entre sus esquemas referenciales; y que se orienta a la resolución de la tarea grupal. Se trata de la confrontación e integración de los modelos relacionales individuales, que son reproducidos en la dinámica grupal, a través del análisis sistemático de sus condiciones de producción, de la comprensión de las pautas sociales que han sido internalizadas y que se organizan en formas observables de interacción.

Pichon-Rivière, supone un modo de funcionamiento psíquico intersubjetivo que posibilita formas de cooperación no manifiestas, que subyacen y posibilitan la cooperación manifiesta e intencionada. Resulta interesante que esta teoría supone la operación conjunta de un nivel latente, en que la dinámica pueda ser incluso contradictoria con la cooperación en su nivel manifiesto; y que por lo tanto, requieren de elaboración y análisis para su resolución favorable.

c) Formaciones psíquicas intermedias. René Kaës

René Kaës, psicoanalista francés, trabajó junto a Didier Anzieu y otros psicoanalistas de la escuela grupal francesa. Su vasta obra científica aborda las problemáticas grupales e institucionales, en tanto forman parte de la problemática de la constitución y funcionamiento psíquico. Toma contacto con la escuela argentina, siendo Pichon-Rivière y José Bleger autores que influirán en el desarrollo ulterior de su producción teórica.

Kaës, propone pensar el espacio institucional como el trasfondo implícito y necesario de la vida psíquica singular subjetiva. Para este autor, las instituciones cumplen la función de asegurar la continuidad sobre la cual se sostiene el espacio y la vida psíquica, determinando sus formas y posibilidades.

Pensar la institución, implica considerar al menos tres perspectivas, cada una ligada a una problemática específica:

- La institución como “objeto”, se refiere a los fundamentos narcisistas y objetales de nuestra posición de sujetos comprometidos en la institución;

- La institución como “no-sí mismo”, se refiere a su condición de irrepresentable, en su función de metamarco defensivo de lo indiscriminado; y

- La institución como “sistema de vinculación”, se refiere al esfuerzo por construir una representación institucional cuya función básica es curar una herida narcisista, para eludir así, la angustia del caos; justificar y mantener la identificación, sostener ideales y referentes esenciales para el psiquismo. La institución, en este sentido, resulta fundamental para el psiquismo en tanto, proporciona representaciones comunes y matrices identificatorias.

Estas problemáticas se vuelven inteligibles para el analista a través del “sufrimiento institucional”, cuyas manifestaciones permiten que aquello silenciado, depositado en la institución, irrumpa, y se imponga a nuestra conciencia como aquella parte de nosotros mismos que nos era ajena, por invisibilizada, por no-pensable; pero determinante de nuestro acontecer.

Kaës propone la existencia de formaciones psíquicas intermedias que sostienen la vida psíquica institucional.

Algunas de estas formaciones intermedias son las “alianzas inconscientes”. Según esta idea, para agruparse y para asociar representaciones y pensamientos, los individuos no solamente se identifican con un objeto común y, desde allí, entre ellos, a la manera descrita por Freud; sino que también, “fijan un acuerdo inconsciente según el cual, para mantener su vínculo y el grupo que lo contiene, cierto número de cosas deben ser reprimidas, rechazadas, depositadas o borradas simbólicamente”. (Kaës, 1995, p. 319).

La represión psíquica se constituye como efecto de estas alianzas, de pactos y de contratos psíquicos inconscientes por los cuales los sujetos se unen unos a otros y al conjunto grupal. Las alianzas inconscientes aseguran funciones específicas en el espacio intrapsíquico y, al mismo tiempo, sostienen la formación y los procesos de los vínculos intersubjetivos que, a su vez, refuerzan formaciones y procesos intrapsíquicos.

Un ejemplo de estas formaciones inconscientes interpsíquicas es el pacto de negación, el cual corresponde a un “pacto inconsciente, un acuerdo intersubjetivo tácito destinado a asegurar la continuidad de las cargas y de los beneficios conectados con la estructura del vínculo, en este caso institucional; y a mantener los espacios psíquicos comunes, necesarios para la subsistencia de ciertas funciones ancladas en la intersubjetividad o en las formas de agrupamiento más específicas: función del ideal, organización colectiva de los mecanismos de defensa” (Kaës, 2002, p.51) . Estos pactos de negación podrían contribuir a explicar las estrategias defensivas colectivas propuestas por Dejours, y que tienen relación con formas de cooperación inconscientes, intersubjetivas, que operan en el ámbito del trabajo.

Esta propuesta propone directamente la necesaria consideración de un nivel interpsíquico inconsciente, que explica articulación y organización psíquica intersubjetiva del colectivo de trabajo, y da cuenta de la necesidad de que para que la cooperación en el trabajo sea posible, se requiere de ciertos procesos inconscientes que disminuyan o eviten la acción de elementos que interfieran la cohesión y la asociatividad grupal.

Por otro lado, parece relevante para el estudio de la cooperación la condición de sustrato indiferenciado, idea tomada para de la propuesta teórica de J. Bleger, que Kaës desarrolla incluyendo la dinámica de los vínculos institucionales.

Tercer nivel de análisis: Formas inconscientes transubjetivas que determinan la cooperación

a) El grupo de supuesto básico: Wilfred Bion

Bion, psiquiatra y psicoanalista inglés, cuyo trabajo e investigación en psiquiatría institucional le permitió dar cuenta de ciertas pautas del comportamiento grupal, a partir de las cuales infirió que el grupo tiende a desarrollar una estrategia psíquica, de carácter defensivo, para enfrentar la angustia del agrupamiento. Bion, formado en la escuela inglesa psicoanalítica, es un pensador influyente en el psicoanálisis, y también influyente en el desarrollo de la escuela inglesa de Tavistock con fuerte influencia en el pensamiento grupal europeo y latinoamericano.

Bion supone en todo grupo una actividad psíquica compartida, y distingue dos tipos de actividad concomitantes, la correspondiente al “grupo de trabajo” y al “grupo de supuesto básico”. La actividad psíquica del grupo de trabajo apunta a que todo grupo se reúne para hacer algo, una tarea grupal explícita. A partir de este supuesto, se establecen relaciones de mayor o menor cooperación explícita entre sus miembros, lo que liga su actividad a la realidad, utilizando lógicas racionales para la realización de una tarea.

Junto a este tipo actividad psíquica grupal existiría otro conjunto de ellas, las cuales operan obstruyendo, diversificando o asistiendo la actividad del grupo de trabajo, y tienen en común el atributo de constituir poderosas tendencias emocionales que surgen de los “supuestos básicos” comunes a la totalidad del grupo (Bion, 1994, p. 119). Esta dinámica psíquica del grupo de supuesto básico es principalmente inconsciente, es decir, los miembros del grupo participarían inconscientemente en la combinación instantánea para compartir y actuar de acuerdo al supuesto básico predominante en determinado momento del acontecer grupal.

Los supuestos básicos corresponden a mecanismos grupales inconscientes, derivados de intensas emociones producto de la ansiedad grupal. La ansiedad en el grupo surge de la fantasía común de una mentalidad grupal, origen de la vivencia de pérdida de la individualidad en el grupo. Es la pérdida de la identidad en grupo psicológico ante la cual los individuos se defienden asumiendo inconscientemente distintos tipos de actividad mental grupal.

La denominación de supuesto básico, parte de la idea de que el grupo aparece actuando “como en acuerdo” de un supuesto grupal básico común, que determina ciertos objetivos y defensas frente a determinadas ansiedades y emociones que amenazan al grupo.

El intentar dar cuenta del destino de los supuestos básicos relegados transitoriamente, llevó a Bion a proponer la existencia de un sistema primario de la mentalidad grupal y que corresponde a lo que denominó “sistema protomental” (Bion,

1994, p.125). Este sistema correspondería a un sistema arcaico, donde lo físico y lo psicológico se hallan indiferenciados; una matriz de la que surgen fenómenos, que en un principio parecen ser sentimientos discontinuos, sólo ligeramente ligados entre sí. Este sistema contiene los destinos de los supuestos básicos y constituiría una realidad psíquica propiamente grupal, en la medida que son ininteligibles en el individuo, salvo en la situación grupal (Bion, 1994).

El sistema protomental surge de la idea de que cada supuesto contiene rasgos vinculados con objetos parciales extremadamente primitivos, que en algún momento liberan ansiedad psicótica. “En el sistema protomental existen prototipos de los tres supuestos básicos, cada uno de los cuales existe como una función de la pertenencia individual al grupo; cada uno como una totalidad en la que ninguna parte puede separarse de las demás. Sólo en un nivel distinto, en un nivel donde los acontecimientos emergen como fenómenos psicológicos, parece posible una diferenciación de los componentes de cada supuesto básico, y en dicho nivel podemos hablar de sentimientos de temor o seguridad o depresión o sexo, u otros semejantes” (Bion, 1994, p.126).

La conceptualización bioniana abre la perspectiva transubjetiva de análisis de la cooperación en el trabajo en su dimensión manifiesta, definiéndola como el resultado de un proceso mucho anterior y complejo, resultado del funcionamiento de organizadores psíquicos inconscientes que determinan en última instancia la posibilidad del grupo de trabajo.

Bion es pionero en generar un modelo explicativo en que la conducta manifiesta, en este caso del grupo de trabajo; está supeditado por una dinámica inconsciente subyacente.

b) Sociabilidad sincrética: José Bleger

José Bleger (1922 - 1972) psiquiatra y psicoanalista argentino, clínico de los estados límite. Discípulo de Enrique Pichón-Rivière, contribuyó con estudios que dieron fundamento a la psicología social e institucional, influenciando a autores europeos en Francia y en Italia. Su estudio de la simbiosis y la ambigüedad (Bleger, 1978) han sido influyentes en el desarrollo teórico del psiquismo, con influencia en pensadores como René Kaës

Bleger dice que el grupo implica “una sociabilidad establecida sobre un trasfondo de indiferenciación o de sincretismo en el cual los individuos no tienen existencia como tales y entre quienes existe un transitivismo permanente” (Bleger, 2002, p.70). Se define así que la interacción grupal supone un modo de interrelacionamiento que es una no-relación, en el sentido de una no-individuación, que se impone como matriz grupal persistiendo durante la su existencia de tal agrupación. Esta forma de relación corresponde a lo que denomina “sociabilidad sincrética”, que se diferencia de la “sociabilidad por interacción”, forma manifiesta de relación social, tanto en los grupos como en las instituciones.

A partir de esta distinción, Bleger propone considerar dos niveles de identidad grupal. Uno corresponde a la identidad alcanzada por un trabajo en común, que llega a establecer pautas de interacción y de comportamiento que están institucionalizadas en el grupo, definida por la tendencia a la integración e interacción entre los individuos. Esta corresponde a la “identidad grupal por sociabilidad”. Otro nivel de identidad corresponde a la “identidad grupal sincrética”, la cual está determinada por una socialización donde no existen límites claros entre las personas, y donde la identidad reside la pertenencia grupal.

La relación entre éstas, es que la “identidad grupal manifiesta” se asienta sobre la inmovilización de los estratos sincréticos o no discriminados de la personalidad individual o grupal; y entre estos dos estratos se establece un fuerte clivaje, impidiendo que entren en relación, cuestión que permite la inmovilización de los aspectos sincréticos; lo que favorece la organización de los aspectos más integrados de la personalidad.

Así, las crisis más profundas de un grupo estarían entonces vinculadas a la ruptura total o parcial de este clivaje, con la consecuente aparición de los niveles sincréticos.

En definitiva, el grupo teme una regresión a los niveles sincréticos, situación que exige y determina una disolución de la individualidad y la aparición de los niveles de la sociabilidad “incontinente”, la cual precede al agrupamiento; y predomina en sus primeros momentos de existencia. En este sentido, “no es lo nuevo o lo desconocido lo que se teme; sino lo desconocido que hay dentro de lo conocido” (Bleger, 2002, p.75).

Esta idea nos parece relevante en una clínica del trabajo. La inestabilidad institucional, la amenaza a la exclusión, amenazan la estabilidad psíquica, no solo a nivel de identidad, sino como amenaza de la irrupción de lo indiferenciado, ansiedad básica, que va a movilizar los mecanismos defensivos más arcaicos en todo el conjunto de trabajadores. En este sentido el aporte de esta conceptualización entrega al clínico del trabajo una perspectiva de mayor profundidad en el análisis de las situaciones de sufrimiento y patología en el trabajo.

La propuesta de Bleger la entendemos en la línea de Bion, es decir, en la idea de un estado indiferenciado primordial que está a la base del funcionamiento psíquico grupal, pero que a diferencia de lo que propone Kaës, no es el resultado de una articulación intersíquica, sino que es anterior y determinante de lo intersubjetivo. Además, Bleger establece la idea del clivaje entre lo aglutinado o indiferenciado y lo diferenciado, como condición de posibilidad de funcionamiento del colectivo y, por tanto, como determinante última de la posibilidad de cooperación.

c) Los sistemas sociales como sistema de defensa contra las ansiedades psicóticas. Elliot Jaques

Elliott Jaques (1917-2003) psicoanalista y psicólogo organizacional de origen canadiense, formado en el psicoanálisis kleiniano. Su noción de que los sistemas sociales actúan como defensa complementaria contra la ansiedad inconsciente, cuestión determinante para comprender la tarea organizacional desde un punto de vista psicodinámico inconsciente del grupo, es referencia fundamental para la clínica institucional.

Jaques observó cierta correspondencia entre algunos fenómenos sociales y ciertos procesos psicóticos. En su texto dirá “las instituciones son utilizadas por sus miembros individuales para reforzar sus personales mecanismos de defensa contra la ansiedad y en particular contra la recurrencia de las tempranas ansiedades paranoide y depresivas” (Jaques, 1972, p. 458). A partir de esta idea estudió ciertas funciones defensivas en el grupo institucionalizado, intentando mostrar cómo los mecanismos de identificación proyectiva e introyectiva operan al vincular la conducta social e individual.

Su premisa básica es que “uno de los elementos cohesivos primarios que reúnen individuos en asociaciones humanas institucionalizadas es el de la defensa contra la ansiedad psicótica” (Jaques, 1972, p. 458). Según esto, se entiende que los individuos tenderán a externalizar aquellos impulsos y objetos internos que de otra manera darían lugar a la ansiedad psicótica, ligándolos en la vida de las instituciones sociales en que se asocian.

Esto permite explicar, en parte, manifestaciones que se observan en las organizaciones a nivel de relaciones humanas laborales, como la disociación, la hostilidad y otras manifestaciones de malestar o sufrimiento en la organización. Para Jaques “estas manifestaciones serían la contraparte social de lo que aparecería como síntomas psicóticos en individuos que no han desarrollado la capacidad de usar los mecanismos de asociación en grupos sociales para evitar la ansiedad psicótica” (Jaques, 1972).

Así, el proceso social institucional proporciona una visión ampliada de los fenómenos psicóticos individuales. Por otro lado, puede explicar las razones de la resistencia al cambio de muchas tensiones sociales y grupales, en tanto corresponderían a resistencias grupales inconscientes frente al cambio en las relaciones sociales institucionales, el cual es vivido como amenazante.

Jaques es pionero en proponer la pertinencia del abordaje psicoanalítico del campo socio-institucional, entregando los elementos explicativos que permiten mostrar cómo los individuos hacen un uso inconsciente de las instituciones, asociándose a ellas y cooperando inconscientemente para reforzar las defensas internas contra la ansiedad y la culpa. “Estas defensas sociales sostienen una relación recíproca con los mecanismos de defensa interior” (Jaques, 1972, p. 461).

El funcionamiento psíquico defensivo descrito por este autor alude que, al compartir objetos externos con otros con

propósitos de proyección, se producen relaciones sociales fantaseadas a través de la identificación proyectiva con el objeto común. Estas relaciones fantasiosas son elaboradas luego por la introyección; y el carácter bidireccional de las relaciones sociales es mediado en virtud del juego bidireccional de identificación introyectiva y proyectiva.

Esta propuesta inserta la idea de un funcionamiento transubjetivo, en que las instituciones conforman un sustrato sobre el cual el grupo de trabajo se sostiene, de modo que su funcionamiento está instalado en un espacio psíquico institucional, transversal a las subjetividades grupales e individuales que forman parte de dicha instancia psíquica institucional.

Discusión: La cooperación (in)consciente, un modelo de análisis de la cooperación en el trabajo

Realizada esta revisión teórica, nos resta proponer una discusión teórica que sirva para integrar el modelo de análisis que estamos proponiendo.

Lo primero es establecer que parece justificada la idea de centrarse en el desarrollo teórico de la noción de cooperación, noción que hasta ahora aparece como un epifenómeno ligado a otros conceptos ligados al desarrollo teórico de los grupos y de la clínica del trabajo. Como señalamos antes, nos parece que este relegamiento de la noción de cooperación se vincula a la hegemonía de los modelos individualistas en la teoría psicológica.

En este sentido nos parece que para el desarrollo de un modelo de cooperación, que sea exhaustivo, debe considerar lo que hemos denominado su dimensión inconsciente. Esto significa superar sus formas manifiestas, intencionadas, producto de una deliberación racional y estratégica, e incorporarla al campo amplio de lo grupal, desde una perspectiva psicodinámica, que incluya las dimensiones inconscientes de los procesos cooperativos, es decir las dimensiones intra, inter y transpsíquica o transubjetiva. La serie de propuestas teóricas revisadas coinciden en definir un nivel subyacente, inconsciente que determina las posibilidades del actuar cooperativo manifiesto. Esto permite dar cuenta de las contradicciones o los obstáculos que se observan en el quehacer de los equipos de trabajo y que son objeto de estudio e intervención en la clínica del trabajo.

Pensamos que la revisión realizada da cuenta del amplio y pertinente marco conceptual que permite hacer esto de manera adecuada a los requerimientos de un desarrollo teórico complejo.

En este sentido cobra relevancia considerar la perspectiva desarrollada por el sociólogo clínico Jaques Rheaume, quien habla de sujeto social complejo para poner el análisis de la relación subjetiva con la realidad, en una perspectiva que no restrinja al sujeto humano en una dimensión, sino intentar no perder de vista su complejidad, su transitoriedad, pues

el ser humano cumple múltiples roles, responde a diferentes determinaciones históricas, culturales, de género; así también los grupos y los colectivos de trabajo. Por esto Rheaume propone pensar modelos de pensamiento que integren distintas perspectivas, distintos niveles de análisis, que se articulen estratégicamente, son los resguardos epistemológicos necesarios para que sean modelos consistentes y rigurosos, pero a su vez amplios y flexibles.

Es en esta perspectiva que proponemos la articulación de un modelo de análisis que integra distintas perspectivas teóricas, tomadas de la psicología clínica grupal, institucional y del trabajo; organizadas de manera que permitan pensar el fenómeno de la cooperación en distintos niveles, sin perder su unicidad, pero diferenciando problemas según los diferentes niveles de análisis desarrollados.

Así proponemos un primer nivel de análisis donde la cooperación responde a un nivel manifiesto de un actuar conjunto de un conjunto de personas con intereses, necesidades y objetivos comunes. En este nivel se resuelven los conflictos y se logran los acuerdos necesarios para un actuar cooperativo. Aquí se analiza racionalmente la manera de dar cuenta del trabajo prescrito y las formas de coordinación establecidas. Aquí se traspasa el saber de oficio, los estilos de trabajo, etc. Este es el nivel que Bleger define como de la sociabilidad por interacción, en el que se juega la identidad grupal por sociabilidad; corresponde al grupo de trabajo de Bion, y al nivel manifiesto de Pichon-Rivière. Por eso lo ubicamos en la cúspide, en la superficie. Y no olvidamos su importancia, pero suponemos su sobredeterminación por otros elementos que subyacen, y que no son conscientes para la organización ni para el colectivo de trabajo.

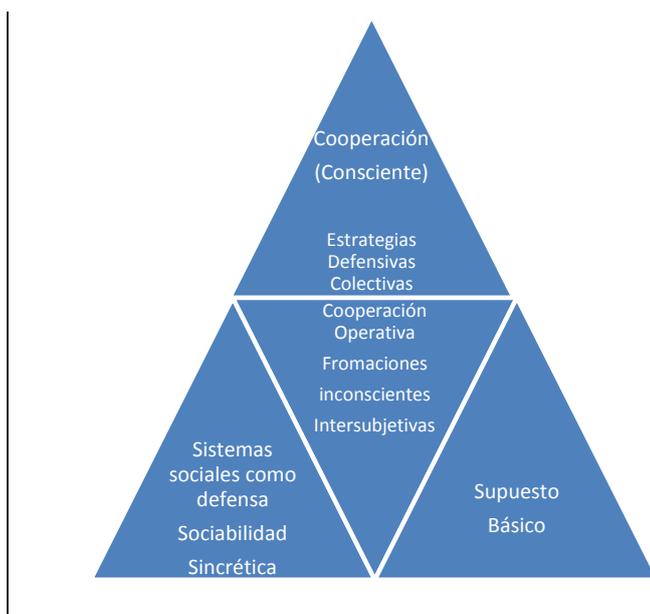
Un segundo nivel intersubjetivo inconsciente apunta a un nivel latente, donde operan dinámicas intersubjetivas inconscientes. Es el nivel en el que se juegan las transcripciones inconscientes de la interacción manifiesta; en donde se juegan los esquemas referenciales individuales y colectivos; donde se ponen en juego las determinantes personales y colectivas no pensadas de los miembros de los colectivos de trabajo. Aquí son determinantes los claroscuros de los vínculos institucionales, las ansiedades no elaboradas que obstaculizan el logro colectivo, y el actuar cooperativo. Sin embargo, también es el nivel donde se encuentra la posibilidad de un pensar creativo, donde se hacen las asociaciones producto del pensar grupal, que en condiciones de operatividad psíquica, permiten una comprensión más homogénea de la realidad, y donde se articula el pensamiento creativo grupal, fundamento del actuar cooperativo.

Un tercer nivel transubjetivo inconsciente, ámbito que subyace y donde se encuentra lo que Kaës denomina como la “máxima apertura de las subjetividades”, donde se encuentra lo irracional, lo indiferenciado; aquello que necesita mante-

nerse clivado, para permitir el pensamiento y el actuar racional y cooperativo. Este nivel, descrito por Bion como lo protomental, o por lo sincrético según Bleger, es donde opera lo no pensado, lo no simbolizado, y que contiene las ansiedades más arcaicas; y cuya influencia permite explicar el comportamiento irracional en las instituciones.

El riesgo de los modelos es su esquematización, la rigidización del movimiento. Estos niveles coexisten y tendrán mayor o menor preponderancia en el análisis del acontecer institucional o del actuar cooperativo, según variables concurrentes que los equipos de trabajo, o los asesores externos deben considerar al momento de intentar entender los obstáculos, los efectos de sufrimiento y desgaste en el trabajo, el no poder operar cooperativamente. Es un modelo dirigido a quienes intentan escudriñar y comprender la dinámica del grupo o colectivo en el ámbito del trabajo. A modo de esquema gráfico proponemos un diagrama que da cuenta de nuestro modelo:

Diagrama Modelo de Cooperación (In)Consciente



Conclusión

Se cree haber establecido, en la revisión y análisis anterior, el fundamento para contrastar y cuestionar suficientemente la noción de cooperación como un fenómeno que se pueda reducir a su dimensión manifiesta, intencionada, medible y prescribible.

Se considera que las dimensiones inter y transubjetivas, permiten comprender que el funcionamiento del grupo de trabajo en una institución está determinado por dinámicas complejas de carácter anterior y necesariamente inconscientes, y que, por tanto, la comprensión de los fenómenos de cooperación requiere un análisis que dé cuenta de dicha complejidad y sobre determinación.

En el campo del sufrimiento en el trabajo, la articulación de estos instrumentos de análisis permite arrojar luz sobre los efectos de las ansiedades subyacentes, como determinantes de las estrategias defensivas y las resistencias en lo manifiesto de la tarea de los grupos de trabajo.

Será necesario incorporar estas dimensiones intra, inter y transubjetivas y psíquicas en los análisis de las situaciones de trabajo, para comprender cabalmente fenómenos como la cooperación en el trabajo.

Y esto tiene relevancia en la medida que sirva como instrumento para desarticular las estrategias de dominación ideológica de los discursos corporativos, que utilizan nociones como la cooperación y otras, para “capturar subjetividades” y alinearlas en las máquinas productivas contemporáneas. Se piensa que es necesario trabajar a nivel de generación de conocimiento, de elaborar instrumentos teóricos que arrojen luz a los equipos que realizan intervenciones con colectivos de trabajo. Somos conscientes que se requiere de la concurrencia de otras perspectivas, como el análisis institucional, por ejemplo, que permite comprender los vectores socio-políticos determinantes en la dinámica de trabajo, pero nuestro esfuerzo apunta a ese trabajo permanente de esclarecimiento, de instrumentalización del pensamiento clínico, en el campo del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2000) *“Diccionario de competencias laborales”*. Ed. Granica: Buenos Aires.
- Anzieu, D. & Martin, J. (1981) *La dinámica de los grupos pequeños*. México DF: Editorial Kapelusz.
- Balboa, J. (2017) *Cooperación (In)Consciente*. En *Cooperación en los vínculos grupales e institucionales*. Foladori, Horacio & Ruiz, Nelson (editores). Santiago: Universidad de Chile.
- Balboa, M. (2006) *“Estudio de la noción de grupalidad en el marco de las teorías psicoanalíticas grupales.”* Tesis de grado. Universidad de Chile. Santiago. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106513>
- Bauleo, A. (1975) *Psicología y sociología de grupo*. Buenos Aires: editorial Fundamentos.
- Bauman, Z. (2000) *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Madrid: Editorial Paidós.
- Bernard, M. (1995) *Desarrollos sobre Grupalidad. Una perspectiva psicoanalítica*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Bernard, M. (1997) *Introducción a la lectura de la obra de René Kaës*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Psicología

y Psicoterapia de Grupo.

Bion, W. (1994) *Experiencias en grupos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Blanchet, A. & Trognon, A. (1996) *La psicología de los grupos*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Bleger, J. (1978) *Simbiosis y ambigüedad*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Bleger, J. (2002) "El grupo como institución y el grupo en las instituciones". En Kaës, R.

La institución y las instituciones. Buenos Aires: Editorial Paidós

Bolstanky, L. & Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Editorial Akal.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Editorial Paidós.

Castells, M. (2000) *La sociedad red*. Tomo I: La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza Editorial.

Clot, I. (2009) *El trabajo sin seres humanos*. Madrid: Editorial Modus Laborandi.

Cornejo, R. (2008) Salud laboral docente y condiciones de trabajo. En *Docencia*, Colegio de Profesores de Chile. Año XIII.

Dejours, C. (1998) De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo. En Dessors y Guiho-Bailly. *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: Editorial Lumen.

Dejours, C. (2006) *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Editorial Topia.

Dejours, C. (2013) *Trabajo Vivo II. Trabajo y emancipación*. Buenos Aires: Editorial Topia.

Dejours, C. (2014) *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Ed. Miño y Ávila.

De la Garza Toledo, E. (2001) Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De la Garza Toledo E. y Neffa, J. (comps.). *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.

Escobar, A. (2004) La subjetividad de los trabajadores en la era del toyotismo. En *Revista Universidad Academia de Humanismo Cristiano*, 9, 67-76.

Fernández, A. (2002) *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.

Gaulejac, V. (2012) *Manifeste pour sortir du mal-être au travail*. Paris: Desclée de brouwer.

Gaulejac, V. & Guerrero, P. (2017). Gestión paradójica del capitalismo actual: Un sistema que nos está volviendo lo-

cos. En Foladori, H. & Guerrero, P. *Malestar el trabajo. Desarrollo e intervención*. Santiago: Editorial LOM.

Godoy, L.; Stecher, A.; Toro, J.; Díaz, X. (2014) Sentidos del trabajo, identidades y vínculo social. Una mirada al trabajo en el Chile actual desde el género, la generación y el estatus ocupacional de los trabajadores. En: Godoy, L. y Stecher, A. *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago: RIL editores.

Han, Byun-Chul, (2012) *La sociedad del cansancio*. Madrid: Editorial Herder.

Harnecker, M. (1999) *Haciendo posible lo imposible*. México DF: Editorial Siglo XXI.

Jaques, E. (1972) Los sistemas sociales como defensa contra las ansiedades persecutoria y represiva. En: M. Klein, P. Heiman y otros. *Nuevas direcciones en el Psicoanálisis*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Kaës, R. (1995) *El grupo y el sujeto del grupo. Elementos para una teoría psicoanalítica del grupo*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Kaës, R. (2002) Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones. En Kaës, R. y otros. *La institución y las instituciones: estudios psicoanalíticos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Kissen, M. (1987) *Dinámica de grupo y psicoanálisis de grupo*. México DF: Editorial Limusa.

Lipovetsky, G (1986) *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Lourau, R (1970) *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Maisonneuve, J. (1985) *La dinámica de los grupos*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.

Pichón, R. (1985) *El proceso grupal*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.

Policy Brief-OECD. (2008) Mental health in OECD countries.

Rheume, J. (1999) La aproximación clínica a las ciencias humanas. En *Revista Proposiciones* 29. http://www.sitiosur.cl/publicaciones/Revista_Proposiciones/PROP-29/25R-HEAUM.DOC.

Rheume, J. (2000) El relato de vida y el sujeto social complejo. *Temas Sociales* N° 30 *Boletín del Programa de Pobreza y Políticas Sociales del SUR*.

Rheume, J. (2009) Sociología clínica del trabajo: de lo psíquico a lo social. *Revista Diálogos de la Comunicación* N° 83, enero-marzo 2012.

Sennett, Richard. (2000) *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Sennett, Richard. (2012) *Juntos. Rituales, placeres y política de cooperación*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Shaw, M. (1979) *Dinámica de grupo: Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. Barcelona: Editorial Herder.

Stecher, A. & Godoy, L. (2014) *Transformaciones del Trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago: RIL editores.

JUEGO DE PRESIONES Y RESISTENCIAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE AVIONES DE CÓRDOBA, DESDE UN ABORDAJE HISTÓRICO

Camila Cutro Dumas¹

¹ Camila Cutro Dumas (UNVM-IAPCS; Argentina); E-mail: cutrocamila@gmail.com

Introducción

Esta ponencia es un avance en la investigación que llevamos a cabo en el marco del trabajo final de grado de la licenciatura en sociología. Se trata de estudiar las relaciones de trabajo en la Fábrica de Aviones de Argentina (FAdeA) a partir de su re-estatización en el año 2010 y hasta el fin del gobierno kirchnerista, en el año 2015. El abordaje es realizado desde distintas categorías analíticas provistas por la sociología del trabajo.

El objetivo central de la investigación es indagar en la “producción de subjetividad” del colectivo de trabajadores. Procuramos desentramar el juego de presiones y resistencias, materializadas en “prácticas de subjetivación” y en “dispositivos de sujeción” (Mezzadra 2014) que atañen al colectivo de trabajadores de dicha fábrica en el período de referencia. En esta ponencia mostramos los avances preliminares que refieren al desarrollo histórico de la fábrica, que dejaron su huella en el período más reciente que analizamos. Presentaremos un esbozo de la historia de la fábrica desde su creación en 1927 hasta su privatización en el año 1994. Se trata de una lectura que enmarca el objeto central de estudio, por lo que no pretende ser detallada ni exhaustiva. De hecho, la riqueza histó-

rica, tanto en su faz productiva, como empresaria y sindical requieren estudios densos que hasta el momento solo han sido abordados parcialmente.

Desde su creación hasta mediados de la década de los '90, la Fábrica de Aviones perteneció al Estado, con mayor o menor cercanía al cuerpo de militares de las Fuerzas Armadas Argentinas. Ellos lograron otorgarle una impronta de prestigio en tanto capacidad productiva y formación de mano de obra calificada que orientaron el desarrollo de la industria aeronáutica, en algunos momentos como estrategia de defensa nacional, en otros como política de Estado. A partir del acceso a la conducción estatal de gobiernos de corte populista primero y desarrollista después, la industria se consolidó como madre de industrias, siendo proveedora de las capacidades de instalación, herramientas y mano de obra hacia la incipiente industria automotriz cordobesa, fabricando por entonces los míticos Rastrojero y Moto Puma.

A partir de la última dictadura militar la fábrica abandonó la producción que no fuera estrictamente aeronáutica. En la década del '80 se manifestó un decaimiento claro de la actividad aeroespacial, ligado a procesos políticos y económicos específicos, que culminan en la privatización de la empresa

en el año 1994.

Durante los años de gestión privada, se efectuaron diversos cambios: en los modos de dirección fabril, despidos, actividades sindicales y un pequeño proceso de reclutamiento hacia finales de dicha gestión, fundado en la reactivación de una parte de la producción, que llevó a ampliar los márgenes de heterogeneidad entre los trabajadores y condujo a que se conjuguen distintos grupos generacionales.

Periodizamos la historia de la fábrica desde su nacimiento hasta la privatización utilizando como criterio el papel del Estado como gestor e impulsor de la industria y las actividades estratégicas -petróleo, energía, acero, armamentos, aviones- ya que el devenir de la fábrica está atado a ese rol. Abordaremos tres etapas del Estado Empresario y de la inserción de la Fábrica de Aviones en este marco 1) Emergencia del Estado Empresario y las Fuerzas Armadas como impulsoras (1920-1943), 2) Fortalecimiento y consolidación del Estado Empresario (1943-1976) y 3) Decadencia del Estado Empresario en el neoliberalismo(1976-1994).

Esta periodización es el comienzo del análisis de la “producción de subjetividad del colectivo de trabajadores de FAdeA” y nos brinda elementos para el análisis del colectivo de trabajadores desde su re-estatización.

Para la elaboración de la reconstrucción que aquí presentamos, además de la sistematización de varias fuentes, recurrimos al testimonio de informantes claves que trabajaron en la fábrica en diferentes momentos históricos, con lo cual buscamos construir el objeto de estudio desde la propia subjetividad de los trabajadores.

Producción de subjetividad: reflexiones en torno al sujeto

Las categorías teóricas con las que abordamos el objeto de estudio se vinculan a la producción de subjetividad. En este trabajo que es un enmarque histórico, comienza a poner en juego su rastreo en una aproximación exploratoria. Comprender lo pasado de en colectivo, habilita una lectura más aguda del presente. Pero precisemos lo que entendemos por producción de subjetividad, con el aporte de Mezzadra (2014).

Para comenzar, es necesario pensar la noción de sujeto, aunque no debemos quedarnos en él, sino ir más allá de éste.

La particularidad que entraña el concepto sujeto es la doble semántica que existe en su raíz gramatical. Por un lado, *subjectum* que, traducido del griego significa ‘soporte’ y que “progresivamente se cargó de funciones de ‘comando’, tanto en la ontología como en la gramática” (Mezzadra: 2014, 24) y a la potencia. Del otro lado, *subditus*, vinculado históricamente a la sujeción de obligaciones de obediencia y al sometimiento. Estas dos caras de la misma moneda, la doble

semántica de la palabra sujeto, plantea una intersección que está en tensión de dos figuras de la subjetividad, la *soberanía* y la *subordinación*. El producto de estas dos figuras son, por un lado *las prácticas de subjetivación* y por otro lado *los dispositivos de sujeción*. El uso que el autor propone para el concepto de *subjetivación* es “central en los debates críticos contemporáneos (...), es uno de los dos polos –junto al de ‘sujeción’- en torno al que se determina la “producción de subjetividad”. Pero lo que importa es, precisamente, la tensión entre estos dos polos”. (Mezzadra: 2014, 29-30). De este modo, se nos hace impensable el sujeto sin estas dos características que lo ponen en tensión.

La lectura de Marx que hace Mezzadra, nos provee herramientas para entender la categoría de “sujeto” en el “proceso de subjetividad”. Además es necesario comprender el proceso en su totalidad y para eso se deben tener en cuenta los contornos políticos de este mapa teórico. Por ello, debemos reconocer que la tarea del sujeto en *hacerse sujeto* está subsumida en lógicas que responden a la expansión del capital y a la lucha de clases: sus prácticas, impregnadas de politicidad, se presentan en el ámbito de la producción como un juego de presiones y resistencias.

En la perspectiva marxiana, la sujeción viene dada a través del Estado y de la propiedad privada. En este sentido, Marx afirmó en sus trabajos, que el Estado como potencia histórica se ha caracterizado por su modalidad específica de producción de subjetividad que es la del *capital*.

Por su parte, la subjetivación se eleva sobre la noción marxiana de lucha de clases. En este sentido debemos marcar que las interpretaciones de “lucha” y de “clase”, dentro del pensamiento marxista, han tenido dos soportes, uno *estructural* y otro *histórico*. El primero “interpreta que las clases se constituyen y se enfrentan a partir de la relación conflictiva producida por la posesión/no posesión de los medios de producción y de dinero en forma de capital. La posesión implica (y exige) al ‘capital global’ la explotación de la fuerza de trabajo para que expanda el proceso de valorización y la dominación en el proceso de trabajo”. (Roitman, 2015: 27).

Por otro lado, la estrategia historicista nos permite visualizar el vínculo existente en las prácticas enlazadas en las experiencias: sin negar la base material de la lucha de clases, este relato nos permite analizar las costumbres, tradiciones, reglas morales y formas institucionales.

Esta tensión latente permanentemente en el sujeto en tanto “subordinado” o “soberano” tiene que ver con una relación presente entre lo social y lo político dentro del proceso de “producción de subjetividad”. “Una vez tomados en serio los ‘efectos de realidad’ de la política moderna, y una vez medidos estos efectos en el terreno específico de la producción de subjetividad, lo ‘social’ no puede ser considerado (...) como radicalmente diferente de la política, precisamente como su

verdad. Lo social y lo político se presentan bastante cercanos el uno al otro en una relación de constitutiva especularidad que muestran la imposible ‘pureza’ de ambos.” (Mezzadra, 2014: 45-46).

Mezzadra retoma a Balibar para describir la red de dispositivos de sujeción que “transforman a los hombres en abstracciones en tanto que producen el hombre abstracto”. Esto representa la introyección ideológica, la organización en el trabajo, educación, producción de normas y técnicas y procedimientos. Esta característica es claramente visible en los momentos de proletarización, procesos entendidos como ‘el conjunto de movimientos encadenados entre sí de la transformación del ‘material humano’ en fuerza de trabajo (vendida y comprada como mercancía), de su utilización en un proceso de producción de plusvalía, de su reproducción a escala de la sociedad en su conjunto” (Balibar, 1991: 250 citado por Roitman, 2015: 33). Este disciplinamiento que implica la transformación del material humano en fuerza de trabajo no puede ser pensada sin el Estado, porque justamente es él quien garantiza o no la regulación salarial, imparte normas para el disciplinamiento del colectivo en un espacio de trabajo concreto y debe asegurar la formación de la fuerza de trabajo, entre otras formas de operar.

La proletarización es un proceso que actúa como mediación entre las prácticas de sujeción y las de subjetivación. En la “producción de subjetividad” así como nos encontramos con la dimensión de la soberanía que caracteriza al sujeto, también nos encontramos con la subordinación y, si tenemos en cuenta los momentos de proletarización, entenderemos cómo se conforman prácticas de subjetivación política. Estas prácticas tienen sus antecedentes en las luchas de clases y pueden ser interpretadas como cooperación productiva: unidad de la clase y defensa sindical; heterogeneidad de clases y “fragmentación estructural de la clase que vive del trabajo”. En este caso, Mezzadra toma los aportes de Modonesi que sugiere la “subjetivación política” como categoría socio-histórica: “se trata de discutir, ‘las formas y las dinámicas de conformación de subjetividades políticas en torno a conjuntos o series de experiencias colectivas surgidas de relaciones de dominación, conflicto y emancipación” (Modonesi 2010: 115 citado en Roitman 2015: 36).

Aportes históricos al estudio de caso

Con los elementos de la producción de subjetividad pasamos a trabajar el problema central de esta ponencia: la trayectoria de la fábrica desde su creación hasta su privatización. En tanto dispositivo de sujeción, la fábrica fue un espacio de *proletarización* central en la historia de Córdoba, que en este sentido operó como una red de dispositivos de disciplinamiento en donde decenas de miles de jóvenes provenientes del interior de la provincia y del país adquirieron o reforzaron la cultura del trabajo con las disposiciones específicas nece-

sarias para producir para el estado empresario, convertido en impulsor del capitalismo. También se desarrollaron prácticas de subjetivación rebeldes que plantearon desde insubordinaciones individuales hasta grandes acciones colectivas que llevaron a los trabajadores a ser protagonistas importantes en las jornadas del Cordobazo.

Ahora bien, para comprender estas lógicas contrapuestas se hace necesario entender las lógicas productivas que constituyen la base material de la producción de subjetividad del colectivo. En este sentido, observamos que la fábrica ha atravesado algunos momentos de auge, de desarrollo y crecimiento y periodos de estancamiento, principalmente. Para guiar el análisis, nos preguntamos ¿cómo se ha desarrollado la industria aeronáutica desde sus orígenes en Argentina? ¿Cuál fue el papel que jugó la Fábrica de Aviones de Argentina respecto al desarrollo de la industria de la defensa? ¿Cuáles fueron sus vinculaciones con otras industrias y en qué medida contribuyó al crecimiento de la industria automotriz? ¿Ha sido y en qué medida la fábrica el escenario de luchas y resistencias obreras?

Emergencia del Estado Empresario y las Fuerzas Armadas como impulsoras (1920-1943)

A partir de la década de 1920 y durante los años siguientes, en Argentina, la conformación del Estado capitalista establece una nueva burguesía dominante. Se establecen nuevos mercados y con ellos una nueva área particular del estado productivo del Estado Nación: la industria de la defensa. A partir de aquí, “los militares jugaron un papel protagónico en múltiples facetas de la vida política argentina, sea gobernando, produciendo, arbitrando, reprimiendo. Ellos desarrollaron un espíritu de cuerpo y un sentido de pertenencia, estimulado por un fuerte ritualismo (...)” (Canelo, 2008 citado por Roitman, 2015: 89). Frente a la Primera Guerra Mundial, las Fuerzas Armadas plantearon la necesidad de la producción de armamentos a nivel nacional y contaron con amplio consenso de la burguesía dominante. La promulgación de la Ley 11.266 en 1923, firmada por el presidente Alvear y el Ministro de Guerra Agustín P. Justo habilitó, entre otras cosas, algunos puntos que refuerzan este sentido de la Nación, como la propuesta a destinar presupuesto para la construcción de la Fábrica Militar de Aviones.

El soporte ideológico de esta política consistió en la idea de una “nación en armas”, esto es, que las prácticas de defensa estuvieran enraizadas en el corazón de la sociedad, lo que implicaba el autoabastecimiento de armamento y el compromiso social en su producción. Por ello, los militares exigieron una participación importante en el delineamiento productivo, además de un presupuesto generoso para poner en marcha la industria de armamentos. Desde comienzos de la década de 1920, se formaron las primeras fábricas militares con el núcleo argumentativo de la necesidad de autoabasteci-

miento de armamentos por razones de defensa nacional y “la sustitución parcial o total de organizaciones que controlan la oferta de bienes y servicios esenciales (petróleo, electricidad, ferrocarriles, siderurgia) (Russo. S/D: 4).

Como uno de los primeros antecedentes de la creación de empresas estatales en nuestro país, queremos resaltar que precisamente bajo el último tramo de la primera presidencia de Hipólito Yrigoyen (1916-1922), se creó la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF)¹. En el año 1925 el Mayor Francisco de Arteaga presentó un proyecto de desarrollo de una industria aeronáutica nacional. La propuesta fue aceptada y recibió el apoyo del presidente y del Ministro de Guerra, quienes vislumbraron que se instalaría en nuestro país la primera fábrica de aviones de América.² Así, en 1927 se creó la Fábrica Militar de Aviones (FMA)³, bajo el mandato presidencial de Marcelo T. de Alvear. Tanto con la fábrica de aviones como con YPF lo que se buscaba era asegurar los insumos necesarios para la defensa del país.

Esta participación cada vez más acentuada de los militares en el accionar político, se expresó en los acontecimientos de 1930 con el golpe de Estado liderado por el Grupo de Oficiales Unidos (GOU) que derrocó la segunda presidencia de Yrigoyen y se mantuvo hasta 1932. Durante este período, la militarización de la política y la preocupación por la defensa nacional se encontraban respaldadas en el contexto social y bélico mundial: Guerra del Chaco -frontera argentina- 1932-1935, ocupación de Manchuria por Japón 1931, guerra civil española 1936-1939, guerra chino japonesa 1937- 1945. Pensar en la industria vinculada a la defensa nacional fue la vía que van a elegir los militares argentinos frente a esta nueva configuración mundial. (Russo, S/D: 8).

Durante estos años se generó una crisis institucional y política acompañada de inestabilidades económicas que hicieron alejar de la dirección de la FMA al Gral. Arteaga. Este suceso, a nuestro entender, es el primero que marca un antecedente en la interrupción de la actividad aeronáutica. A pesar de que luego vuelva a invertirse en esta industria, ha sido característico que *a lo largo de distintos ciclos económicos y políticos, dicha actividad industrial se vea afectada*.

En diciembre de 1938 se presentó un proyecto de Ley para la creación de la Dirección General de Fabricaciones Militares (DGFM) y bajo su órbita se incluyeron la Fábrica Militar de Aviones, los arsenales de vieja data modernizados y los emprendimientos proyectados. La propuesta era integrar a las fábricas de DGFM funcional, administrativa y contablemente, e interconectar sus circuitos de producción. (Roitman

1 Esta empresa se constituyó en la primera gran petrolera verticalmente integrada del mundo. Es una empresa dedicada a la exploración, explotación, destilación, distribución y venta de petróleo y sus productos derivados.

2 Los militares habían ido tomando posiciones nuevas en el aparato del estado, a través primero de YPF, luego en las fábricas militares en sostenido desarrollo, y parecían dispuestos a mantener y acrecentar esos nuevos espacios.

3 Dicha firma comenzó a dedicarse íntegramente a producir con fines militares, para más tarde ofrecer sus servicios, además, al sector civil.

2015).

En este proceso de institucionalización de la producción militar en Argentina, es protagonista el General Manuel Savio. Debemos referirnos a él ya que además de ser quien presidió la Dirección de la DGFM en 1941, fue el que cimentó un tipo de industria desde una perspectiva modernizada de la defensa y, sobretodo, con independencia económica. Savio participó en el derrocamiento de Yrigoyen y durante el gobierno de facto de Uriburu solicitó la creación de la Escuela Técnica Superior (ETS), siendo ésta un pilar central para comprender su proyecto de “modernización de la industria”. En la ETS “se educan los ingenieros militares y se originan los esfuerzos para el desarrollo de la industria de armamentos, incluida la producción de aviones” (Russo S/D: 9). Este punto es central, ya que gran parte de los ingenieros que se vincularon con la fábrica de aviones fueron formados en esta escuela, y sumado a capacitaciones que realizaron expertos en la temática provenientes de otros polos productivos mundiales, como Alemania, Estados Unidos, Inglaterra o Francia, se generó un proceso importante de transferencia tecnológica y de conocimiento, que permitió la construcción y elaboración de proyectos muy sofisticados. Y también, los obreros participaron en el proceso de profesionalización, incorporándose a capacitaciones que otorgaron a la fábrica de aviones un capital humano emblemático.

Artopoulos (2007) destaca que durante la década infame del ‘30, se produjeron diversas opiniones contrarias al apoyo a la fabricación de aeronaves de diseño local, idea fuertemente promovida por Savio. Por esta razón se comenzaron a producir aviones bajo licencia, es decir que el camino iniciado por Savio, conforme a la “modernización de la industria” queda trunco hasta retomarse en el año 1943.

El 20 de octubre de 1943, durante la presidencia de Ramírez (1943-1944) se conforma el Instituto Aerotécnico (IA)⁴. Bajo este nombre se denomina la anteriormente FMA. “Se reglamenta un plan que tenía como misión central incentivar el desarrollo y perfeccionamiento técnico de la producción aeronáutica, unir las industrias afines y otorgar a la actividad un lugar importante vinculado a la defensa nacional.” (Arreguez, 2007:64).

Además de Savio, otra figura importante que aparece en este período y será gran protagonista de la industria aeronáutica durante los siguientes años, fue Juan Ignacio San Martín (1904-1966). Luego pasó a ser el Ministro de Aeronáutica durante el primer gobierno de Perón y fue representante del crecimiento industrial aeronáutico y automotriz en la provincia de Córdoba. El inicio del importante trabajo del Mayor del Ejército Ing. Aeronáutico San Martín comenzó en 1944 cuando dirigió el IA y, de la mano y confianza por parte del

4 Creado por Decreto-Ley 11822 - BAP n. ° 2057 ratificado por ley 12911. En el año 1961 se convierte en el Instituto de Investigación Aeronáutica y Espacial (IIAE).

Gral. Perón, asumió un cambio de política de la industria aérea basada en la producción nacional de aeronaves y en el crecimiento de la misma. “San Martín desplegó los nuevos criterios y argumentos en acción para la formación de un sistema tecnológico que sirviera a los principios de la movi-
lización industrial” (Artopoulos, 2007:10). El plan adaptado a la “modernización industrial” de San Martín, fue guiado por ciertos objetivos centrales: la creación de una Institución Aerotécnica⁵, el desarrollo de la producción de materiales locales para adaptarlos a las tecnologías presentes⁶ y el desarrollo de un sistema de proveedores con fines de promover la creación de industrias (a través del impulso de pymes). Una característica del crecimiento de la industria aérea durante este período se ve reflejado en el incremento del personal admitido: en 1946 el IA contaba con 3797 obreros y para el año siguiente empleaba a 5187.

El contexto social, político y económico de la segunda post guerra, hizo posible que se articularan elementos internos como las instalaciones adecuadas, capital humano, ingenieros calificados, pilotos, contratistas y aliados tecnológicos. El planteo de este escenario frente a un contexto alarmante de una probable Tercera Guerra Mundial, llevó a ver de manera entusiasta el apoyo hacia los emprendimientos aeroespaciales. El resultado de ello fue el proyecto I.Ae 27 Pulqui I en 1947 y luego el Pulqui II en 1950⁷. Algunos estudios focalizados desde la sociología de la tecnología (Artopoulos, 2007) nos permiten tomar dimensión del avance tecnológico que significó la fabricación, primero de los prototipos y luego del producto. El Pulqui II, co-creado entre ingenieros argentinos y alemanes era una de las más veloces de la época gracias a la tecnología avanzada del motor por el cual estaba formado y llevó a la Argentina a ser uno de los países pioneros en cuanto al avance tecnológico en este tipo de proyectos industriales.

En 1945 la Fuerza Aérea Argentina se conforma como fuerza armada independiente. En este sentido, adquiere la misma legitimidad que tenía el Ejército y la Marina frente a la tarea de respaldar la soberanía nacional. La nueva Fuerza se moderniza, en particular al recibir modelos de aeronaves avanzadas como reconocimiento al trabajo realizado en cooperación con Gran Bretaña luego de la Segunda Guerra Mundial. Estos acontecimientos resultaron un impulso para la fabricación de los aviones como los nombrados anteriormente.

En síntesis, el contexto bajo el cual se creó la FMA, fue el de una nación con fuerte incidencia de los cuerpos militares, los cuales pusieron el desarrollo de la aeronáutica como industria productiva en un lugar central y prioritario a la orden de las necesidades de la época. A pesar de ello, y por las compleji-

5 Con el fin que permitiera crear conocimiento con capacidad de testeo a un plazo firme en lo que respecta a la formación técnica y universitaria, dándole una importancia primordial a la Investigación y desarrollo.

6 Orientado a dominar las tecnologías alternativas necesarias para poder abastecer la producción en serie.

7 Fue el primer avión militar a reacción y su versión mejorada le otorgaba muchísima más velocidad gracias al avance tecnológico en su motor a reacción.

dades que requiere esa producción, nunca llegó ninguno de los productos a fabricarse en serie. Pese a que no contamos con información precisa respecto a la organización en el trabajo de la FMA en este período, sí podemos asegurar que se fabricaban las piezas que eran de madera de modo artesanal.

La cultura militar puso su impronta en la FMA. Las fuerzas militares (Marina, Ejército y Aérea) consideraron en aquel momento que preservar la seguridad nacional y combatir ataques externos sobre todo en contextos bélicos mundiales, necesitaban una injerencia castrense decisiva en la dirección del desarrollo productivo. Estas características imprimieron rasgos fuertemente nacionalistas a sus emprendimientos y FMA, ligada siempre a la órbita militar tenía, en consecuencia, la misma connotación de baluarte nacional. Se gesta así un modelo de identidad nacional vinculado a las fuerzas militares y a la industria, que luego el peronismo resignificará bajo la concepción de “soberanía nacional”. En este sentido decimos que la emergencia del Estado Empresario, ha sido impulsora de la sujeción hacia el trabajo aeronáutico, por parte del Estado a través del capital.

Fortalecimiento y consolidación del Estado Empresario (1943-1976)

Con Perón, desde 1946 se iniciaron profundos cambios institucionales en la intervención del Estado en la economía. El impulso industrialista de los militares “confluyó con la dinámica sustitutiva; como resultado, la industria bélica y las cadenas de valor asociadas tuvieron un papel destacado en la configuración del modelo económico de industrialización por sustitución de importaciones (ISI)” (Roitman, 2015:91).⁸

Durante la primera presidencia de Perón (1946-1955), la industria ocupó un lugar clave en las preocupaciones gubernamentales “tanto para avanzar en la redistribución del ingreso, en el logro del pleno empleo y en la independencia del abastecimiento interno” (Rapoport, 2003, p. 426 en Roitman, 2015:79). Perón dijo:

El Estado tiene el deber de estimular la producción pero debe hacerlo de tal manera que logre el adecuado equilibrio entre las diversas fuerzas productivas. Desde el punto de vista industrial cabe fomentar a aquellas industrias cuya materia prima sea genuinamente nacional. En todo momento el Estado puede fomentar o proteger determinadas industrias. Juzgo en consecuencia que debe estimularse el capital privado, en cuanto constituye un incentivo activo de la producción, y contribuye al bienestar general. (Perón, 1944.)⁹

8 En el año 1946, ya elegido Perón presidente, pero con el Gral. Farrell aún en el cargo, este último tomó algunas medidas fundamentales para el plan económico durante el peronismo. Algunas de ellas fueron la nacionalización del Banco Central y de depósitos, la creación del Instituto Argentino de Promoción del Intercambio y la sanción del régimen jurídico de sociedades mixtas (una vez sancionado el decreto 15.349 se sientan las bases y normas para organizar empresas mixtas) (Belini: 2013).

9 Discurso pronunciado en el marco del Congreso Nacional de Posguerra

El objetivo en el contexto de la segunda guerra mundial era que el Estado se pudiera abastecer de tecnología necesaria para la explotación de materia prima básica, relacionada principalmente a productos químicos y metalmecánicos. Este punto fue habilitado a partir de las posibilidades que otorgaba el Primer Plan Quinquenal que permitió, por un lado, la creación de sociedades mixtas¹⁰, resaltando la descentralización industrial, y por otro lado, destinó un gran presupuesto para la DGFM.

La empresa pública como instrumento de política económica atiende a argumentos como el de “favorecer a la economía nacional, proteger la industria nacional, alcanzar la autosuficiencia en sectores críticos, conservar los recursos naturales, sostener industrias en decadencia, aumentar la productividad de la economía, reasegurar la independencia nacional frente a las empresas extranjeras, aumentar la potencia económica militar de un país en un contexto de conflicto bélico. Las empresas públicas fomentan el crecimiento, la equidad y la seguridad” (Russo, S/F, 1). Respecto de la industria que abordamos en esta investigación, la década del '40 traería consigo una nueva organización del gran emprendimiento nacional. “Progresivamente se establecería la piedra angular de la industria pesada de nuestro país mediante fábricas dedicadas a la producción aeronáutica, a la producción automotriz y a realizar trabajos complementarios y necesarios para todas las actividades” (Arreguez, 2007: 7); además de dependencias dedicadas a la investigación.¹¹

Durante la implementación del Primer Plan Quinquenal, en el complejo industrial fabril se produjo el I.Ae.22 “DL”, el primer avión producido en serie, y también se continuó con la producción del Pulqui I y Pulqui II. Podríamos decir que recién a partir de la década del '50 la fábrica de aeronaves logra responder a algunos de los estándares competitivos dentro de la lógica globalizada del capitalismo.

En el año 1951 ya se había creado la Fábrica de Motores y Automotores y fue la base para la consolidación de Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado (IAME) constituida en 1952, también en el marco del Primer Plan Quinquenal del gobierno de Perón, la cual ejerció la función de nuclear diferentes fábricas. Durante esta etapa, el foco estaba puesto en fomentar el desarrollo metalmecánico desde diversas fábricas: por un lado, la incipiente industria automotriz, y por otro, la agropecuaria, incluyendo nuevas líneas de fabricación que iban desde diferentes modelos de autos, camionetas, utilita-

rios, motocicletas y tractores.

rios, motocicletas y tractores.

A partir de 1950, como estrategia de desarrollo industrial existió un interés especial en la fabricación de automotores y, en este sentido, IAME fue la industria madre de la creación de diseños y producción de estos utilitarios. Durante este período, el brigadier San Martín asumió el Ministerio de Aeronáutica y fue el encargado de llevar a la práctica los proyectos que formaban parte de esta estrategia. En 1951 IAME contaba con 9550 operarios, empleados y técnicos. Los operarios que trabajaron en la industria automotriz en Córdoba pasaron previamente por la fábrica de aviones, “IAME fue una escuela invisible de mano de obra y de técnicos que posibilitó el desarrollo industrial de la provincia de Córdoba”. (Artopoulos, 2007: 27)

Desde la industria aeronáutica y a partir de la creación de la Fábrica de Motores y Automotores que dependía de ella, se expresó un claro interés en la producción de maquinaria agrícola. “Mientras que la Marina y el Ejército exhibieron su rechazo por el desinterés [que] para la defensa nacional poseía esta industria, la Aeronáutica se distanció de tal posición, señalando que su apoyo era necesario ‘en razones de las dificultades que [podían] originarse para su importación (...) y por la gran demanda de dichas maquinarias’”. (Raccanello 2012: 58). En 1952 uno de los diez polos metalmecánicos de IAME era La Fábrica de Tractores y tenía como principal proyecto, la construcción del tractor Pampa¹².

Otro proyecto de gran envergadura, orientado también a la estrategia productiva de la elaboración de automotores, fue la motocicleta Puma. En 1953 se creó la fábrica de motocicletas, independiente a la de automotores, fundamentada en que el acceso de la clase trabajadora a bienes como automóviles, en el mediano plazo no sería posible dado los costos de producción que requerían. Por esta razón, “la motocicleta era un medio de locomoción más limitado, pero que se adecuaba a los ingresos de un trabajador asalariado y, si bien la motocicleta no brindaba las mismas prestaciones que un automóvil como el paseo o el traslado familiar, permitía a los trabajadores independizarse del transporte público”. (Piccabea y Thomas, 2011: 66-67).¹³

Como dijimos, durante el peronismo se da comienzo al desarrollo de la industria automotriz en Argentina. “La estrategia peronista se distinguió por la fuerte presencia inicial del

donde se presentó el plan de impulsar el desarrollo industrial nacional. (Arreguez, 2007).

10 Nos referimos a aquellas sociedades de la economía que en su accionar participan de forma significativa tanto el capital público como el privado; siendo que el capital público invierte en la iniciativa privada

11 El crecimiento estuvo dado a partir de la creación de: la Fábrica de Aviones, Fábrica de Motores, Hélices y Accesorios, Fábrica de Paracaídas, Fábrica de Automóviles, Fábrica de Motocicletas, Fábrica de Tractores, Fábrica de Instrumentos y Equipos, Fábrica de Máquinas y Herramientas, Fábrica de Forja y Fundición (Departamento de Metalurgia)

12 La cantidad de unidades producidas fueron: 15 en 1952, 11 en 1953, 59 en 1954 y 559 en 1955. Podríamos resumir que este incentivo hacia la producción de maquinaria agrícola, siguiendo lo planteado por Raccanello (2012) fue, por un lado, la interrupción de las exportaciones durante la Segunda Guerra Mundial y la “vuelta al campo” iniciada en 1949 generando un cambio de política por parte del gobierno peronista al impulsar la actividad agraria a través de regímenes crediticios. Pero, a final de cuentas, dadas las cercanías con el capital extranjero, la fábrica de tractores pasa a manos de la firma privada FIAT.

13 La producción de “Motos Puma Primera Serie” fueron: para 1952: 20 unidades, 1953: 229 unidades, 1954: 2.627 unidades, 1955: 5.673 unidades. La moto Puma fue el proyecto de IAME que produjo mayor cantidad de artefactos. Sin embargo, los niveles de producción no alcanzaron parámetros de escala internacionales. (Ibidem).

Estado como productor y como regulador. De esta forma, el gobierno fundó una planta automotriz, alentó al capital nacional y participó activamente en la organización de la primera firma automotriz de producción masiva en asociación con el capital extranjero". (Belini, 2006: 110). Poco tiempo después de la creación de IAME, se declara de "interés nacional" la industria automotriz, siendo el Estado el principal eje de su funcionamiento. El objetivo del gobierno era que cada familia trabajadora de Argentina contara con su automóvil, pero, tomando como referencia los estudios de Belini sobre el desarrollo de la industria automotriz, la realidad fue que durante la década de 1950 el automóvil no logró ser un bien de consumo masivo.¹⁴

Dado que el capital invertido fue hacia la producción automotriz, la industria aeroespacial quedó relegada, dejando como máximo avance el Pulqui II, proyecto iniciado por San Martín y fabricado anteriormente por el IA. Pese a todos los incentivos en el sector, quedó trunca la posibilidad de la producción en serie de esta aeronave. El cambio de paradigma del desarrollo tecnológico dejó de estar enfocado hacia la producción de insumos industriales para la defensa y pasó a fomentar la innovación para la industrialización del mercado interno. Por esta razón, el desarrollo y crecimiento de otros sectores como el automotriz tuvo éxito en la medida en que cayó la producción aeronáutica. (Artopoulos, 2007).

En general, la mano de obra no estaba lo suficientemente capacitada para las nuevas fabricaciones metalmecánicas y los obreros asignados a éstas habían ingresado previamente a la creación de IAME, por lo que estaban ligados a la producción aeroespacial. Consecuentemente, el cambio de prioridades impactaría en el retroceso de la industria aeronáutica en particular y en las dificultades hacia el desarrollo de las demás industrias incipientes. Pero, desde la visión de cómo operan ciertos dispositivos en la dinámica del trabajo, este rasgo también está ligado a cierta flexibilización. Se buscó adecuar y adaptar al personal contratado previamente a las nuevas manufacturas que se comenzaron a producir, en gran medida regidas bajo la lógica de la demanda. En cuanto a la visión de la producción, porque respecto a los procedimientos en la esfera de la producción aún combinaba estrategias "viejas" y "nuevas".

En este período, bajo el esquema de la ISI se profundiza la contradicción capital-trabajo y se potencia el Estado como generador de dispositivos de sujeción.¹⁵

14 Respecto a la producción en la rama automotriz, en 1952 el total de autos producidos en IAME fueron 150 y en 1955 se fabricaron 4778. La línea más destacada fue la "Justicialista": sedán institec, pick up y rural. Por otro lado, la fábrica de motores que también estaba dentro de este conglomerado industrial, se dedicó a la fabricación de los motores "Gaúcho" y el "Indio" que formaban parte de la estructura de autos, Rastrojeros, motocicletas y tractores.

15 La estrategia de la ISI apuntó al desarrollo local, por lo tanto se produce un aumento considerable del empleo. En tiempos donde se produce un gran incremento de la producción y a la vez, comienza a emerger un avance tecnológico, adquiere un nuevo papel el trabajador fabril y el colectivo de masa. En este sentido, el Estado a través de la forma del capital, puede permitir un mayor control

En 1956 se radicó Industrias Kaiser Argentina (IKA) en barrio Santa Isabel, contando con un 20% de la participación de IAME en su conformación societaria. Harari (2011) compara la producción en IAME con la de IKA, y demuestra que la producción automotriz que se desarrollaba en las instalaciones de la primera, sobre la base de la industria aeronáutica, si bien aceleró los tiempos para producir el primer Sedan Institec o el Rastrojero, generó una industria de "escala reducida" que se puede caracterizar como "manufactura simple" principalmente con relación a las operaciones de armado y línea de montaje. Aunque se combinaban algunos procesos que corresponden a la "gran industria" como el mecanizado de las piezas, no llegaba a encuadrar dentro de este último tipo de producción.

En cambio, en IKA con la inversión de capital extranjero y el aumento de la competencia, se implementó una "manufactura moderna", como un escalón intermedio entre la manufactura simple y la gran industria, aunque también se combinaron procesos productivos de esta última. En IAME la fábrica estaba dividida en secciones ordenadas por el tipo de máquinas, mientras en IKA las secciones estaban ordenadas por productos. En esta última, ubicada en los predios de Santa Isabel, era mayor la división del trabajo acompañada por la introducción de maquinaria avanzada y la ampliación de las secciones, que derivó en la reducción de tiempos muertos. Sin alcanzar el pleno fordismo de los países centrales en IKA se generó una mayor descalificación de los obreros, del saber obrero y un incremento de la productividad (Braverman, 1981)

La realidad es que el nivel de producción que tenía IAME no llegó a los estándares de competitividad internacional, pese a que se modernizó la planta para el desarrollo de la fabricación en serie de algunos productos. Además se radicaron en Argentina otras empresas automotrices como Renault, Fiat y Citroen y dejaron a IAME en niveles bajos de competencia. El resultado de esto fue que finalmente la empresa privatizó algunos de los proyectos que tenía a cargo, como lo fueron la motocicleta Puma, algunos vehículos y los tractores.

Los 5 años de producción masiva y avance tecnológico de IAME culminaron junto con la caída del gobierno de Perón ante la denominada Revolución Libertadora, que contó con el apoyo del conjunto del arco político partidario antiperonista¹⁶. Durante los años de la Revolución Libertadora, en especial a partir de 1956 comienzan a desarrollarse distintas posiciones divergentes entre desarrollistas¹⁷, liberales y popu-

sobre la fuerza de trabajo.

16 Los representantes corporativos e ideológicos de las clases medias y las burguesías urbana y rural, las fuerzas armadas y la iglesia.

17 Sostenían que el estancamiento económico de la Argentina se debía principalmente a un retardo en el crecimiento de las industrias de base. La solución para esto era mediante un proceso de "profundización" que abarcara la expansión de los sectores productores de bienes de capital intermedio, y la infraestructura económica. Abogaron por un cambio sustancial en las políticas relacionadas con el capital extranjero.

listas reformistas.

La Revolución Libertadora en el lugar de trabajo operó, con políticas que empeoraban las condiciones de trabajo y debilitaban la organización gremial en las fábricas y a nivel nacional. Importantes sectores de la clase trabajadora se embarcaron en la lucha defensiva que llegaría a ser conocida en la cultura de la clase obrera como *la Resistencia*. (James, 2003). En este contexto, y pese a que se realizaron diversos intentos de erradicar la influencia peronista de todos los ámbitos de la sociedad, la resistencia obrera evocó un conjunto diverso de respuestas que caracterizaron su cultura política: protestas individuales, actividades clandestinas más organizadas, levantamientos militares, con el fin de defenderse a sí mismos del ataque contra los sindicatos y las condiciones fabriles. Las luchas defensivas durante los años 1956 y 1957 pusieron en primer plano una nueva camada de dirigentes gremiales jóvenes y con una estrecha relación con las bases. En esa instancia, el sindicalismo peronista no fue un movimiento meramente economicista, en él los objetivos económicos y políticos se entrelazaron. Aunque las demandas impulsadas por los sindicatos peronistas eran de naturaleza económica y corporativa, contuvieron una invocación política.

Durante el gobierno de Arturo Frondizi (1958-1962) se logró conciliar los dos aspectos que guiaron la transición al desarrollo: por un lado el reconocimiento de la importancia de capitales extranjeros, y por otro lado, el de una sociedad integrada en la que el proletariado y los sindicatos tuvieran su lugar. A un año de su presidencia se implementó el Plan de Estabilización Económica, que consistió en reducir el gasto público, liberar los precios y limitar los aumentos salariales. Frente a este panorama y acompañado de una cultura de resistencia por parte del movimiento obrero peronista organizado, se desarrollaron protestas sindicales. En este sentido, el conglomerado fabril que abordamos en esta investigación fue el escenario de la gestación de parte de la resistencia durante los momentos de explosión obrera, que también llevaron hacia la participación de trabajadores en el Cordobazo, otorgándole un carácter emblemático no sólo por ser un semillero industrial sino un semillero de cuadros. Un ex trabajador que transitó sobre la fábrica durante este período, haciendo referencia a una huelga que se produjo en el año 1960, dice: “[Era] por reivindicaciones, por cierres, todo lo demás. Cada director que entraba a la fábrica entraba a cerrar la fábrica digamos, de ahí si vos ves, se fabricaba la misma moto Puma que la privatizan, el tractor Pampa que lo dejan de fabricar, los autos. [El Rastrojero] fue el que más duró, hasta el ‘80, dura porque hubo resistencia de la clase trabajadora”¹⁸

Como dijimos, con el plan de estabilización económica y el capital extranjero, este modelo, sin embargo, también permitió el desarrollo de un plan que consistió en modernizar las relaciones económicas nacionales impulsando la investigación

científica. De este modo se crea en 1957 la Dirección Nacional de Fabricación e Investigación Aeronáutica (DiNFIA), modo al que pasa a denominarse el complejo industrial que correspondía a IAME. La cifra de empleados de este complejo industrial baja en comparación a los empleados durante el estadio de IAME, siendo para sus comienzos un poco mayor a 8000 operarios. Dado el crecimiento de la industria automotriz, del conglomerado industrial que conforma DiNFIA se conforma en 1967 Industrias Mecánicas del Estado (IME) dedicado al desarrollo automotriz y metalmeccánico, dejando exclusivamente a DiNFIA vinculada a la actividad aeroespacial. A los pocos meses, DiNFIA retoma el nombre original de Fábrica Militar de Aviones (FMA) y a fines de 1968 va a ser denominada Área Material Córdoba (AMC) por parte de la Fuerza Aérea Argentina (FAA). Durante este año el principal proyecto que giraba en torno a la industria aeroespacial estaba ligado al pedido por parte de la FAA en la fabricación de una aeronave para uso militar en territorio argentino. Ésta fue diseñada bajo el nombre IA-58 “Pucará” y para el año siguiente ya volaba.¹⁹

Vemos pues expresados a pleno en este período los dispositivos de sujeción y las prácticas de subjetivación que se entretienen en las prácticas laborales de los trabajadores de la fábrica. Pero el complejo fabril también extiende su brazo hacia la formación. En efecto, desde 1944 en el IA y hasta 1970 funcionó en el predio la Escuela de Aprendices de la cual se nutría de trabajadores la fábrica. De esta manera, se consolida el otro pilar dentro de la “modernización industrial”, el de la profesionalización de la mano de obra, avance en investigaciones y tecnología. La experiencia de un trabajador que hizo la escuela de aprendices durante la década de los ‘60 nos dice: *La Escuela de aprendices a la que yo fui fue prácticamente la culminación de un hermoso proceso que empieza en el ‘44, las Escuelas de aprendices empiezan en el ‘44 cuando era el Instituto Aerotécnico, no había sido IAME todavía, eso lo impulsa el Brigadier San Martín, tiene muchísimo empuje, eso lo impulsa en el ‘52 cuando nace el IAME, y bueno los aprendices fueron los que sembraron toda la industria automotriz de Córdoba y del país*²⁰. La Escuela tenía una duración de 3 años en los cuales cada día comprendía una jornada extensa dividida entre las actividades prácticas en los talleres por la mañana y las materias pedagógicas del ciclo básico por la tarde. *Vos podías entrar a trabajar en la Fábrica, el ingreso era bastante exigente... es igual que entrar ahora al Manuel Belgrano, te tenías que preparar, te daban un Manual de ingreso que guardo todavía, tenías que saber muy bien ortografía y esas cosas, y entrabas. Entrabas con puntaje, era un régimen no militar, pero sí con militares. Las posibilidades de ingresar a trabajar a la Fábrica de Aviones, dependían de la aprobación de un examen: podías egresar, pero para poder entrar a la fábrica, ese era el sueño, no tenías que tener ninguna amonestación, tenías que tener muy buen puntaje*

¹⁹ Se fabricaron 106 aeronaves de este modelo.

²⁰ Entrevista Galindez

¹⁸ Entrevista Galindez

*(promedio) y no te tenías que llevar ninguna materia, si vos te llevabas alguna materia en los tres años, no podías entrar, o sea, era un filtro real. Y en ese periodo te pagaban un sueldo*²¹. Por otra parte, el Brigadier San Martín creó en 1947 la Escuela Superior Aerotécnica, que fue el semillero para el desarrollo de grandes investigaciones que vinieron de la mano del aporte que realizaron especialistas e ingenieros alemanes e italianos, que formaron parte de esta institución.

Decadencia del Estado Empresario en el neoliberalismo (1976-1994)

Canelo (2008) subraya que la interna militar dividió en tres sectores las Fuerzas Armadas: los “señores de la guerra” con mando de tropas y principales encargados de la represión, los “tecnoburócratas” una capa de militares insertos e impulsores del Estado Empresario y los “liberales a ultranza” comandados por Videla y Martínez de Hoz, empeñados en desarmar el modelo de sustitución de importaciones y el Estado Empresario. Los tres grupos compartieron el “pacto de silencio” sobre las torturas y desapariciones con las que quisieron erradicar las organizaciones populares. En la fábrica tanto lo común como lo diverso entre los sectores se hicieron notar.

En efecto, durante el Proceso de Reorganización Nacional, la fábrica que en la primera mitad de los 70 había sido escenario de un activismo heterogéneo y extendido donde se disputaban el liderazgo sectores peronistas y trotskistas, todos de izquierda, sufre los embates del disciplinamiento represivo y productivo, dispositivos de sujeción en su sentido más oscuro.

Es así que hasta hoy se tienen noticias de al menos 9 militantes del complejo desaparecidos. Por otra parte, la puja entre “liberales a ultranza” y “tecnoburócratas” se manifestó claramente en los dos sectores del complejo. Mientras que IME fue desmantelada, siguiendo el lineamiento de los “liberales a ultranza”, en el AMC los “tecnoburócratas” intentaron diversos proyectos.

En 1980, el Ministro de Economía del gobierno de facto, Martínez de Hoz, decide ponerle fin a la fábrica IME. El Rastrojero, automóvil de fabricación nacional, deja de producirse a cambio de darle impulso a las inversiones automotrices extranjeras y por este hecho quedan 3000 operarios sin trabajo.

Mientras tanto, AMC inicia en 1978 el proyecto del primer avión de entrenamiento medio-avanzado de pilotos, encomendado por el militar Videla. Se trata del I.A-63 Pampa primera serie, de la cual se llegaron a fabricar tres series mejoradas y que continúa hasta el día de hoy. Si bien la fábrica contaba con instalaciones modernas, una vasta experiencia y capacidad de trabajo, este proyecto -que se trataba de uno de primera generación para la época- requería de la adqui-

sición de tecnología moderna de punta para su desarrollo. También requería la capacitación de técnicos e ingenieros en procesos productivos novedosos. La interna militar también se manifestó con relación a la producción de aviones para los conflictos bélicos internacionales (Chile y Malvinas Argentinas). Mientras los tecnoburócratas nacionalistas insistieron en producir aviones de entrenamiento militar; los liberales insistían en abrir el mercado a los aviones importados. Estas controversias se expresaron en recortes presupuestarios para la fábrica por un lado e inicio de nuevos proyectos por el otro. Hacia fines de los años 70 se inició un nuevo proyecto dedicado a la producción tecnológica aeroespacial de misiles y cohetes liderada por el Instituto Aerotécnico Espacial, mientras que la industria aeronáutica quedó relegada. Dicho proyecto, que terminó por autonomizarse e instalarse en Falda del Carmen en los 80 fue desarticulado por presiones de los Estados Unidos durante el menemismo.

Cabe resaltar que durante la década de 1980, la Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) comienza a producir bajo el plan denominado “cooperación Brasil-Argentina” el avión Cba-123 Vector. Este antecedente es el inicio de la vinculación comercial entre las fábricas de aeronaves de Brasil y Argentina, vigente en la actualidad. Existen diversos estudios que analizan de un modo comparativo las trayectorias de ambas empresas, que permiten reflejar el crecimiento de la industria aeroespacial brasilera y el decaimiento de la argentina. Actualmente Brasil es líder a nivel latinoamericano en cuanto a fabricación aeroespacial, así como lo fue la fábrica argentina en décadas anteriores.²²

Cuando retorna la democracia, al desprestigio militar por el terrorismo de Estado, se sumó un recorte presupuestario que tuvo motivaciones económicas pero también políticas. Se hacía necesario subordinar definitivamente el poder militar y para ello el ahogo económico constituía una herramienta central. Durante los gobiernos de Alfonsín y de Menem la caída presupuestaria puso a la FMA en una situación de completa vulnerabilidad.

En la década de los ‘90, el proceso de privatizaciones en nuestro país significó la pérdida de empleo, precarización laboral, pérdida de derechos y garantías sociales y de poder adquisitivo para la mayoría de los ciudadanos. “Cuando Menem llegó a la presidencia, avalado por el consenso neoconservador, sancionó los instrumentos legales necesarios para desarticular el estado-empresario, medida indispensable para avanzar con la reestructuración capitalista” (Roitman, 2015: 245).

En el año 1989 se aplica la “Primer Reforma del Estado” constituida por las leyes 23.696 y 23.697 de emergencia administrativa y económica. Se privatizaron 37 empresas estatales en total y se publicó en 1990, en el Boletín Oficial, el decreto 1.398/90 “por el cual se declaraban sujetos a privati-

²¹ Hace referencia a los años 60, específicamente el año 1966 en el que él ingresa.

²² Ver Goldstein, 2002.

zaciones las empresas, sociedades y establecimientos del área del Ministerio de Defensa (...). De acuerdo a ella Astilleros del Estado, Hierros Patagónicos, Área Material Córdoba (Fábrica Militar de Aviones) y el complejo completo de DGFM quedaron disponibles para el capital privado". (Roitman, 2015: 246).

El AMC fue declarado sujeto a privatización el 15 de diciembre de 1994 a cargo de la empresa estadounidense Lockheed Martin Aircraft Argentina S.A (LMAAS.A) por un término inicial de 25 años, sujeto a modificaciones en un período de 10 años. Dicha empresa es especializada en la manufactura de aeronaves para la Defensa. La privatización duró 15 años y durante ese periodo el énfasis institucional, así como las inversiones y los recursos en general, priorizaron principalmente el rubro mantenimiento, convirtiendo a este enclave productivo de la provincia de Córdoba en un taller de reparaciones y ya no más en fabricante de aeronaves. El objetivo por parte del Estado era el de desprenderse de aquellas empresas públicas que fuesen deficitarias, con excedente en recurso humano, que no las hacía competitivas frente a empresas privadas del mismo rubro. Mónica Gordillo (2001), relata los piquetes de aquellos años en la ruta 20, intentando articular la resistencia a la privatización a través de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

Conclusión

La reconstrucción histórica que realizamos sobre el papel del Estado Empresario en el desarrollo industrial argentino y de la inserción de la Fábrica de Aviones en los contextos de emergencia y decadencia de sus gestiones, si bien no pretende captar en detalle los procesos de disciplinamiento o de resistencia, sí procura señalar cómo se ha instituido una modalidad de trabajo que condensa la historia de la fábrica y que lleva la huella de la producción de subjetividad desde sus orígenes.

El interjuego entre Fuerzas Armadas, poder político, empresas extranjeras, burguesía nacional y colectivo de trabajadores conformó una red de dispositivos de sujeción y unas prácticas de subjetivación específicas de una empresa particular donde la patronal es el mismo Estado, al que la tradición liberal adjudica el papel de árbitro. La singularidad se acentúa por estar esta patronal gerenciada por una fuerza militar, la Fuerza Aérea. Esta trayectoria dejará su impronta en la fábrica, que hoy parece estar literalmente en el aire.

Desde sus orígenes en 1927 hasta finales de los años '80, la Fábrica de Aviones de Argentina estuvo ligada en mayor o menor medida al cuerpo de militares de las Fuerzas Armadas. Consideramos este dato muy relevante para comprender qué tipo de subjetividad se imprime hacia el interior del colectivo de trabajadores de dicha fábrica. Lo desarrollamos en el análisis del periodo entre 1920 y 1943, al hacer referencia de la importancia del crecimiento de la industria aeronáutica,

ligada al desarrollo de la defensa del país.

Esa base ideológica como decisión política para la elección de un modelo económico y productivo nacional, continuó siendo sostenida por el peronismo, resignificando la importancia de las fábricas estatales como baluarte de un nacionalismo y soberanía industrial. A su vez, la ISI adaptó al desarrollo productivo nacional, nuevas estrategias del capital, fomentando la inversión, abriendo el camino hacia el avance tecnológico y aumentando considerablemente la producción. En este marco se genera un aumento de la clase asalariada, se construye una visión particular del obrero fabril, que, en el caso de nuestro objeto de estudio, cambió respecto al periodo que describimos anteriormente.

Finalmente, la recapitulación de la trayectoria que realizamos sobre la Fábrica de aeronaves, nos muestra que ha ido en camino paralelo de los cambios enfrentados por el capitalismo en el mercado laboral de manera globalizada. Nos referimos específicamente a los despidos masivos en este lugar de trabajo, al desmantelamiento y a la privatización.

Todos los aspectos que nombramos anteriormente que operaron como dispositivos de sujeción, es decir, como normas establecidas que disciplinan a los trabajadores, se vieron fusionados con momentos de luchas concretas, de movilizaciones, como formas de resistencia ante las ofensivas empresariales de cada modelo. Estos dos aspectos son los que nos permiten armar el esbozo que buscamos realizar sobre la subjetividad de este colectivo.

Referencias Bibliográficas

- Arreguez A. C., (2008) *Fábrica Militar de Aviones, crónicas y testimonios*. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- Artopoulos, A. (2013). ¿Por qué el *Pulqui II no llegó a la serie? Una sociología histórica de la innovación tecnológica en tiempos de Perón*. Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina, 1.
- Belini, C. F. (2013). Peronismo, nacionalizaciones y sociedades mixtas: el fracaso de la Empresa Mixta Telefónica Argentina, 1946-1948. *Universia; Revista de Historia Iberoamericana*; 6; 2; 12-2013; 10-37
- Belini, C. F. (2006) *Negocios, poder y política industrial en los orígenes de la industria automotriz argentina, 1943-1958*. CONICET / UBA
- Braverman, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro tiempo.
- Canelo P. (2008). *El proceso en su laberinto: la interna militar de Videla a Bignone*. Buenos Aires: Prometeo.
- Gordillo M. (2001) *Piquetes y cacerolas. El Argentinazo del 2001*. Buenos Aires: Sudamericana.

Harari, I. (2011) *Historia de los procesos de trabajo de la industria automotriz argentina entre 1952 y 1976*. UBA, CEICS. Argentina

James, D. (2003). Sindicatos, burócratas y movilización. En James, D. *Violencia, proscripción y autoritarismo (1955-1976)*, Tomo 9, pp.117-167. Buenos Aires: Sudamericana,

Mezzadra, S. (2014). *La cocina de Marx: el sujeto y su producción*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Picabea, F y Thomas, H. *Política económica y producción de tecnología en la segunda presidencia peronista. Análisis de la trayectoria socio-técnica de la motocicleta Puma (1952-1955)* Redes, vol. 17, núm. 32, junio, 2011, pp. 65-93 Universidad Nacional de Quilmes Buenos Aires, Argentina

Raccanello, M., y Rougier, M. (2012). La mecanización

agrícola en la crisis de balance de pagos del peronismo La apuesta trunca de IAME y su tractor Pampa. *Estudios Rurales*, 2 (3). Universidad Nacional de Quilmes Buenos Aires, Argentina

Raccanello, M. (2012). Surcando una nueva industrialización. El estado empresario en la fabricación de maquinaria agrícola (1952-1961). In *III Congreso Latinoamericano de Historia Económica y XXIII Jornadas de Historia Económica* (pp. 23-27).

Roitman, S. (2015). *Producción de subjetividad en las Fábricas Militares de Villa María y Río Tercero (1943-2000)*. Tesis doctoral: inédito

Russo, C. (S/F) *El Estado empresario y sus motivaciones*. CLADHE-II/ AMHE- IV

SIN HILO: ¿LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR HACIA UN NUEVO SINDICALISMO EMANCIPADOR?

*Mariano Roman Schejter*¹

¹ Mariano Roman Schejter UBA/UNC/UNVM mschejter11@gmail.com

“Hola que tal”. Introducción: elección del tema

La presente ponencia aborda un tema de profunda actualidad: la experiencia de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). El eje fue puesto en la dimensión sindical y en las características tendientes a la emancipación de quienes trabajan en el sector.

La elección del tema cuenta con dos pilares fundamentales. En primer lugar, existen razones académicas ya que, agrupando a decenas de miles de personas, la Confederación representa un espacio de creciente rol político en el escenario argentino. Por otro lado, y no en segundo lugar de importancia, sostienen la decisión, elementos personales. Mi compromiso extra-académico, me ha ubicado cercano a organizaciones que impulsaron la creación de este intento de crear un “sindicato de los excluidos” (como suelen afirmar diversos referentes de la CTEP).

En esta introducción, considero importante poder realizar dos aclaraciones previas al desarrollo del análisis planteado.

En primer lugar, es importante poder detenernos en la definición del concepto de “economía popular”. Según referentes de la CTEP:

La contradicción fundamental en nuestra sociedad es cada día más clara: están los que caben y los que sobran. Los integrados y los excluidos. Los que son útiles para el proceso de acumulación capitalista, por un lado, los “residuos sociales” que ensucian y amenazan la civilización burguesa por el otro. Los que comen en la mesa y los que juntan las migajas.

Los compañeros que tuvieron que salir a inventarse el trabajo, revolver la basura en la noche fría para juntar plástico, papel y cartón, pasar la noche en vela para recuperar la empresa quebrada, vender baratijas en trenes y colectivos, aprender a producir artesanías para subsistir, tirar la manta en la calle frente a la mirada adusta de la policía, bancar la parada en la feria, salir con todo el carro a caballo a fletear, subirse a la moto arriesgando la vida para llevar mensajes y encomiendas, cultivar la tierra frente a la amenaza constante del agro-negocio, sostener un emprendimiento familiar ante la competencia de los capitalistas, pintar una escuela o barrer las calles por un mísero subsidio, cuidar chicos en el barrio, cocinar en comedores trabajar en espacios comunitarios... todos estos compañeros fueron creando, desde esos basurales sociales, ejemplo de trabajo, organización, lucha y dignidad. Lo que nosotros llamamos “Economía Popular”

(...).

Sin embargo, la economía popular tiene una característica que la distingue: los medios de producción, los medios de trabajo están en manos de los sectores populares. (Grabois y Persico, 2014:2/3).

Por su parte, el decreto que reglamenta la “Ley de Emergencia Social” (LES), afirma que la economía popular es “toda actividad creadora y productiva asociada a mejorar los medios de vida de actores de alta vulnerabilidad social, con el objeto de generar y/o comercializar bienes y servicios que sustenten su propio desarrollo o el familiar” (Decreto nro 159, 2017).

En el presente desarrollo, se tomará sobre todo la primera definición compartida¹.

En segundo lugar, quisiera destacar un aspecto: los títulos incluyen nombres de canciones del grupo de rock Las Pelotas. Esto no es casual. Más bien, es casi una declaración de principios metodológicos, puesto que sostengo que las producciones artísticas son fundamentales para la comprensión de la realidad social y sus sujetos.

El pensar desde América Latina requiere un instrumental teórico-conceptual que recupere las resistencias culturales, las manifestaciones políticas de masas, las gestas, las literaturas, el ensayo, las formas de conocimiento y las mentalidades populares; los testimonios, las microhistorias, las fiestas, los pequeños o grandes episodios de dignidad, los saberes que están en las “orillas de la ciencia”. Un pensamiento crítico dirigido a cuestionar los límites y falencias del proyecto de la modernidad; a resaltar los aspectos silenciados de la historia y el presente, donde se encuentran las claves y valores fundantes de las alternativas frente a la modernización salvaje que nuevamente pretende consolidarse en la región. (Argumedo, 2006: 136/7)

“Será”. Nacimiento de la CTEP y su contexto

Un elemento que no debe subestimarse es la relación existente entre el nacimiento de la Confederación en el 2011 y su contexto. Esto se debe a que “Las transformaciones de la estructura social latinoamericana han alterado también la configuración de las clases dominadas” (Katz, 2016: 42). Diversos textos lo expresan claramente.

La estrecha relación entre los cambios estructurales ocurridos en la región a fines del siglo XX y el deterioro de las condiciones de vida y el aumento de la desigualdad social, es una idea de fuerza ampliamente abordada en los estudios de la realidad latinoamericana. La pobreza económica de vastos sectores parecen constituir un rasgo estructural, suficientemente cristalizado e integrado al resto del sistema social,

¹ Para conocer más definiciones que vayan en sintonía con este planteo se puede leer la introducción de Jorge Taiana y la entrevista al “Chino” Navarro que se encuentran en el libro PERSICO, Emilio y otros (2017). *Economía popular: Los desafíos del trabajo sin patrón*. Colihue, Buenos Aires.

sin que ello implique un riesgo de desintegración para el sistema económico y orden político-institucional. Avala esta línea de argumentos una extensa investigación social que describe el alcance del problema en término de subdesarrollo, desempleo estructural, informalidad, precariedad laboral y deterioro de las condiciones generales de vida. (Salvia, 2007: 25)

A lo largo de las últimas décadas, particularmente desde la reestructuración capitalista iniciada en los años setentas, el aumento de las tasas de desempleo y subempleo, así como el aumento del empleo no registrado o en negro, entre otras experiencias del deterioro de las condiciones laborales, la caída en los ingresos y la diferenciación de las condiciones salariales entre trabajadores estables, con empleos inscriptos en la seguridad social, y trabajadores bajo formas inestables y “desprotegidas” de empleo, signaron las tendencias de mercado de trabajo no solo en Argentina y América Latina sino también a nivel mundial. (Marticorena, 2011: 199)

En este sentido, Verónica Gago ha escrito: “en Argentina, es la creciente y notable pluralización de formas de trabajo, efecto de la crisis, la que obliga a una ampliación de la categoría de trabajadores y a una reconceptualización de las economías clásicas llamas informales y periféricas.” (Gago, 2014: 20).

En este marco, donde entre otras cosas, crece de manera acelerada, un sector de la población excluido del mercado laboral, se puede entender las transformaciones estructurales del capitalismo argentino, como motor de las “condiciones de posibilidad” para el surgimiento de una organización como la CTEP el 1° de mayo del año 2011. Ese día, en el Teatro Verdi de la Boca (CABA), la CTEP hace su primera aparición pública con una declaración que se asemeja a un acta de nacimiento. En la misma se afirmaba:

Delegados, trabajadores y militantes de organizaciones sociales reunidos hoy en el Teatro Verdi de La Boca, cuna de las luchas obreras argentina, declaramos: (...) 1 – Promover la conformación de una organización de naturaleza puramente social, independiente de todos los partidos políticos, representativa de los trabajadores de la economía popular y sus familias. 2 – Promover, sobre la base de las organizaciones presentes y convocando a las existentes, la conformación de las siguientes ramas: Reciclado, Empresas Recuperas, Textil e Indumentaria, Vendedores Ambulantes, Ferias Populares, Artesanos, Cooperativistas de Infraestructura Social, Campesinos y de todas aquellas actividades susceptibles de adoptar formas organizativas comunitarias o autónomas. (...) 5 – Dar mandato al Concejo Promotor avanzar en la construcción de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular y convocar al acto fundacional para el mes de diciembre. (Grabois, y Pésico, 2015: 204/8)

De esta forma y en este contexto, hace 8 años, surgió la

CTEP.

“Más que un deseo”. Pasos hacia un sindicato

Como se expresó anteriormente, la Confederación surge de una iniciativa de carácter gremial y de unidad. Han fundado la CTEP militantes y trabajadores y trabajadoras de la economía popular pertenecientes a diversas organizaciones. Dos años más tarde, el 1° de mayo del 2013, así lo planteaba la misma organización:

A medida que se van organizando las ramas de actividad y su estructura orgánica, la CTEP coordina los esfuerzos reivindicativos de sus organizaciones fundadoras. Si, hoy la Confederación está integrada por trabajadores del Movimiento Evita, Movimiento Popular La Dignidad, Movimiento Nacional Campesino Indígena, Coordinadora de Trabajadores Desocupados Anibal Verón, Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas, Movimiento de Trabajadores Excluidos y diversas cooperativas, asociaciones, emprendimientos productivos y federaciones adherentes en todo el territorio nacional. (Grabois, y Pérsico, 2015: 221/2)

Grabois, dirigente del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE), en un artículo del año 2015, plantea sobre la diversidad de las organizaciones que conforman la CTEP:

Para algunos funcionarios y dirigentes políticos es difícil de entender qué hacían, el 1° de mayo, los kirchneristas Movimiento Evita, el Movimiento Nacional Campesino Indígena, el M8 o Los Pibes, las distintas expresiones de la izquierda popular como Patria Grande, la Dignidad, Seamos Libres, el Encuentro de Organizaciones o el Darío Santillán, organizaciones netamente sociales como el Movimiento de Trabajadores Excluidos, agrupaciones piqueteras como la CTD y el MTD Anibal Verón, los Misioneros de Francisco, la Carlos Mujica, grupos autonomistas, dirigentes de ascendencia cristiana, militantes del sindicalismo peronista y hasta trotskistas independientes marchando juntos sobre el Ministerio de Trabajo en una multitudinaria y colorida columna, bajo una misma bandera y con los mismos reclamos, centralmente el reconocimiento del sindicato de los excluidos. (Grabois, 2015)

Este espacio tan amplio es posible evidentemente por sus objetivos gremiales, por su búsqueda de transformarse en una confederación sindical. En este sentido, se podrían destacar algunos de los pasos concretos y más relevantes que se han dado. En primer lugar, un gran logro fue el de la creación de un espacio para la cobertura de salud llamada Mutual Senderos². Afirmo la Confederación que sin salud no hay justicia social evidenciando la importancia de este proyecto. Al motorizar esta mutual, la organización popular da cobertura a decenas de miles de personas que trabajan en la economía

² Para conocer más al respecto, se recomienda visitar la página web: <http://mutualsenderos.org.ar/nosotros/>

popular y a sus familias. Así es presentada la experiencia por una investigadora que ha estudiado el emprendimiento:

La organización de los trabajadores de la economía popular, nucleados en la CTEP, ha permitido la creación de la OSTEP, una obra social diseñada para atender las particularidades del sector. Su objetivo es brindar una atención médica de calidad; una atención focalizada en el tratamiento integral del individuo, con el foco puesto en la prevención y en la atención primaria de la salud. (Socco, 2017: 189)

En segundo lugar, se pueden destacar un conjunto de avances en la estructuración orgánica de espacios que tienden a priorizar la organización centrada en el trabajo y superar la mera coordinación de organizaciones políticas. A lo largo de sus 7 años de vida, la CTEP generó diversas estructuras internas que fortalecieron la perspectiva de consolidación sindical. Por ejemplo, en junio del 2017 anunciaron la conformación de una secretaria de “ex-detenedos y familiares”. El sentido fue:

...hacer frente a las injusticias de este sistema que nos impide conseguir un laburo digno a los ex detenidos, y que se profundiza en el caso de las mujeres, acceder a los programas que el Estado debe garantizar para nuestra “reinserción” o formar parte del consejo de una cooperativa, nos organizamos desde nuestros lugares de trabajo y construimos nuestra salida desde la economía popular. (CTEP, 2017)

También se han estructurado diversas ramas productivas como la rama náutica en agosto del 2014 (CTEP, 2014) y la rama textil con la fundación de la federación del sector en octubre del 2017 (CTEP, 2017-b) como para mencionar solo dos ejemplos representativos. Asimismo, se fueron organizando las regionales como por ejemplo, la de CABA en agosto del 2014 (CTEP, 2014-b) y la de la Costa Atlántica en julio del mismo año (CTEP, 2014-c).

Por último, en tercer lugar, se puede destacar el gran triunfo obtenido por la Confederación al alcanzar la personería social. Esta se consiguió en diciembre del 2015, pero por el cambio de gobierno existieron diversas trabas que terminaron superándose luego de arduas negociaciones. Al final, salió una resolución que reconoce a quienes trabajan en la economía popular y a pesar de ciertas cuestiones técnicas, a su “agremiación”.

La resolución 32/16 crea el “Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas” (art. 1) dónde se podrán inscribir “entidades representativas de trabajadores que se desempeñen en la economía popular y en las empresas recuperadas o autogestionadas” (art. 2). (Grabois, 2016: 8)

La personería es asumida como una de las conquistas fundamentales de la CTEP en la perspectiva de obtener los mismos derechos que el resto de las agrupaciones gremiales. Si

bien, no fue exactamente lo reclamado por la organización, fue indudablemente un paso adelante. Gracias a este reconocimiento, se pudieron abrir diversas puertas en término de legalidad y una ampliación de derechos y libertades democráticas³.

“Como se curan las heridas”. ¿Un nuevo sindicato en marcha?

Por lo visto, la CTEP ha dado pasos hacia su consolidación como una confederación sindical. Sin embargo, esto no puede reconocerse sin tener en cuenta la particularidad del sector al cual se organiza. Como se observa en la misma definición de economía popular, quienes trabajan en ella, son personas que trabajan en condiciones de cierta marginalidad y al mismo tiempo, lo hacen sin patrón, o sea de manera independiente o cooperativa. Afirma Bensaid: “La exclusión no suplanta a la explotación; es, más bien, su consecuencia y necesario reverso. El relegamiento fuera del proceso productivo, en efecto, priva a los “excluidos” de una posible reapropiación de los medios y las finalidades de la producción.” (Bensaid, 2013: 246). Sin embargo, en el estallido de la crisis del neo-liberalismo en la Argentina, un sector relevante de la clase trabajadora no se resignó a la situación de privación e inventó su propio trabajo. Un ejemplo, evidente de este caso es la gente que trabaja recolectando cartón de diversas maneras.

Una de las particularidades más importantes de este sector que agrupa alrededor del 30-40% del total de la clase trabajadora es que ha quedado marginalizado, incluso de las formas de sindicalización tradicional. Estas no dieron respuesta a los cambios estructurales de la economía argentina y la desestructuración y fragmentación de las fuerzas productivas. Por eso, es importante al mismo tiempo, que se reconocen como trabajadores y trabajadoras, no subestimar su particularidad. En este punto, hay diversas posturas. Por ejemplo, Cabrera y Vio han escrito:

... los actores de la economía popular desarrollan estrategias de trabajo y supervivencias que buscan no solo la obtención de ganancias monetarias y excedentes que puedan ser intercambiados en el mercado, sino también la creación de condiciones que favorezcan algunos elementos que son fundamentales en el proceso de formación humana (...). Así, las actividades de la economía popular incluyen tanto las iniciativas económicas destinadas a la obtención inmediata de ingresos, como acciones espontáneas (...) que tienen como meta una mejor calidad de vida. (Cabrera y Vio, 2014: 37)

Frente a este tipo de visiones, actualmente tiende a prevalecer una mirada más compleja y menos terminante en relación a las prácticas de quienes trabajan en las diferentes aristas del

³ Para profundizar sobre el significado de esta conquista se recomienda leer el libro: GRABOIS, Juan (2016). *Personería Social*. Buenos Aires: Ed. Universidad de Derecho.

sector. En este sentido, se han reproducido fuertemente, casi “viralizado”, en las investigaciones sobre el tema los aportes de Verónica Gago al respecto. Por ejemplo, se han difundido los conceptos de “economías barrocas” y “neo-liberalismo desde abajo”⁴. Sin embargo, efectivamente se puede afirmar que en la economía popular, quienes se organizan tienden a ir más allá de lo estrictamente corporativo gremial. En la CTEP una causa es que la misma se conforma de organizaciones que exceden lo sindical, pero es accesible encontrar razones también en la misma materialidad de quienes trabajan en las diversas ramas. Por eso, se entiende que si bien la Confederación busca ser un sindicato y ha dado pasos en ese sentido, difícilmente pueda transformarse en uno de esquema tradicional. Hay razones subjetivas políticas y otras materiales, que lo impiden.

“Muchos mitos”. Debates y acercamientos con otros sindicatos

Un elemento importante a la hora de evaluar la dinámica de avances y problemas de la CTEP en su conformación sindical es la relación con las organizaciones similares y el resto de las estructuras sindicales.

La relación más cercana que tiene la CTEP es la que construyó con las organizaciones del denominado “tridente o triunvirato de San Cayetano” por haber aparecido en público por primera vez el día de la procesión (agosto del año 2016). Además de la confederación, este espacio está constituido por Barrios de Pie (BP) y la Corriente Clasista y Combativa (CCC) que se formaron como los brazos barriales-piqueteros de Libres del Sur y el Partido Comunista Revolucionario, respectivamente. Desde aquel momento, estas organizaciones han realizado sus movilizaciones nacionales de conjunto. Como logró fundamental han alcanzado la aprobación de la “Ley de Emergencia Social” (LES), en diciembre del año 2016, que ha transformado cualitativa y cuantitativamente los trabajos de base y el poder de movilización de estos movimientos⁵.

Por otro lado, se han articulado diversas manifestaciones e iniciativas con sectores sindicales más cercanos. Entre otros, se podría nombrar a las dos Centrales de Trabajadores de Argentina (CTA), a la Corriente Federal de los Trabajadores (CFT) y los sectores ligados al “moyanismo” como el Sindicato de Camioneros. Un ejemplo, de la confluencia de este espacio de claro tinte opositor al gobierno nacional fue la jornada del 21 de febrero del presente año. Por ejemplo, el 8

⁴ Para profundizar sobre estos conceptos se recomienda leer GAGO, Verónica (2014). *La razón neoliberal, economías barrocas y pragmatismo popular*. Buenos Aires: Editorial Tinta Limón.

⁵ Tema de otra ponencia es el análisis del peso de esta ley, pero se pueden mencionar algunos de sus elementos fundamentales como el salario social complementario (SSC), el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario y el registro nacional de la economía popular (RENATREP). Se puede leer el texto completo de la ley en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/269491/norma.htm>.

de febrero, la CTEP publico en su página:

Hoy en la sede central de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), se reunieron los movimientos populares con las principales centrales sindicales para ratificar la lucha en las calles este 15 y 21 de febrero.

Junto a la CTEP, la CCC y Barrios de Pie, estuvieron Juan Carlos Schmid (CGT), Pablo Moyano (Camioneros), Sergio Palazzo (Bancaria), Pablo Micheli (CTA), Hugo Godoy (ATE), Roberto Baradel (SUTEBA), el Frente de Organizaciones en Lucha, el Frente Popular Darío Santillán, el Frente Barrial 19/12, el Frente de Organizaciones Populares y el Frente Social 17 de octubre.

En la jornada nacional del 15 la economía popular sale a las calles en todo el país para defender sus fuentes de trabajo y exigirle al estado y a las gobernaciones que articulen con las cooperativas para llevar a cabo las cientos de obras que se comprometieron a realizar. Las principales centrales obreras ratificaron su apoyo. A su vez los movimientos populares anunciaron que acompañarán la jornada del 21 de febrero a la 9 de julio, “en unidad contra los atropellos hacia el pueblo humilde y trabajador”.

Finalmente todas las organizaciones se comprometieron a participar activamente de las asambleas, el paro y las movilizaciones del 8 de marzo en el día internacional de la mujer. (CTEP, 2018)

Sin embargo, en este punto es necesario destacar que el objetivo de la CTEP es, desde su fundación, ingresar a la Confederación General del Trabajo (CGT). En su declaración fundacional se afirmaba que se buscaba “Darle a dicha organización el carácter de confederal e incorporarla dentro del movimiento obrero organizado, solicitando a la Confederación General del Trabajo (CGT) su admisión dentro de su estructura orgánica” (Grabois y Pérsico, 2014: 206). Asimismo en el 2014 se expresaban sus referentes en sentido similar:

Hay una cosa que debemos tener clara: ¡la unidad entre trabajadores asalariados formales y los trabajadores de la economía popular es fundamental. Tenemos que buscar permanentemente el dialogo con el movimiento obrero organizado e intentar que nos permitan afiliarnos a las Centrales Sindicales, en el caso argentino la más representativa es la CGT. (Grabois y Pérsico, 2014:118)

Sobre este elemento, se debe destacar que la búsqueda no quedo solo en discursos, en palabras tiradas al viento. Se han dado diversos pasos concretos a fin de poder concretar esta apuesta. Por ejemplo, en los últimos meses han tenido varias conversaciones, desde el bloque CTEP-BP-CCC, con referentes de la CGT a fin de evaluar posibilidades de avanzar en este sentido. Ya en septiembre del 2016 comenzaron estas reuniones. Así lo hicieron público desde la Confederación:

Referentes de la CTEP, la CCC y Barrios de Pie se reunieron

hoy con la conducción de la CGT en la sede de Azopardo. El encuentro se da luego de la unificación de la central obrera y es un signo de la necesidad de unidad de todos los trabajadores frente al rumbo económico que está tomando el gobierno nacional (CTEP, 2016).

Las posibilidades de concretarse de esta política evidentemente no dependen solo de la capacidad de la CTEP de poder tener una orientación correcta. La situación actual de la CGT, con la incipiente/probable ruptura del moyanismo y las tensiones entre el triunvirato o con sectores más combativos como la CFT, es de difícil proyección.

“Esperando el milagro”. ¿Hacia un sindicalismo emancipador?

Hasta ahora, se ha visto que la CTEP desde su nacimiento fue creciendo en un sentido de fortalecer una estructura de rasgos sindicales. Varios datos indican que se va avanzando desde una “coordinadora de organizaciones” hacia una confederación de trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, se hizo notar que al encaminarse hacia un sindicato estructurado, no se puede pensar solo con las formas y categorías del sindicalismo tradicional. Ahora bien, surge una pregunta: ¿La CTEP puede transformarse en un nuevo tipo de sindicato? ¿Puede perfilarse, también hacia promover un sindicalismo de carácter emancipador?

Frente a estos interrogantes, lo primero que se debe aclarar es que estamos ante una organización que aún no es un sindicato ni una confederación sindical. Actualmente se pueden hablar de rasgos o elementos gremiales, pero la CTEP dista aún de ser una estructura sindical ya formada. Ahora, se puede interpretar su dinámica desde puntos fuertes de su constitución y desarrollo a fin de poder compartir hipótesis al respecto.

Veamos entonces, sus planteos más estratégicos. En el libro de dos de sus referentes nacionales, que se editó desde la Confederación, se habla de ocho objetivos fundamentales: 1- el trabajo digno, 2- el salario social, 3- el reconocimiento sindical, 4- las paritarias populares, 5- la unidad de los trabajadores, 6- la economía popular comunitaria, 7- las políticas públicas populares y 8- el poder popular (Grabois y Pérsico, 2015, p110-132). Algunos de estos se han ya alcanzado como los SSC gracias a la LES y cierto reconocimiento gracias a la “personería social”. Varios restan aún por conquistarse y son motor de las luchas de la CTEP en el presente. Sin embargo, también se habla en el mismo texto de un proyecto revolucionario que permita superar al capitalismo de la mano de un gobierno popular, la unidad latinoamericana, la fraternidad social y un nuevo justicialismo económico (al que se lo asimila con el “buen vivir” o el “socialismo del siglo XXI”).

A su vez, en el plano más coyuntural, hemos visualizado algunas de las alianzas que fue tejiendo la Confederación a lo

largo de los años. El aún ser en parte, una coordinadora de múltiples organizaciones de diversas orientaciones le impide proyectarse políticamente como CTEP. Sin embargo, ha quedado claro que se ubica en el escenario político actual como una de las organizaciones más dinámicas del campo popular y con ciertos rasgos de intervención masiva. En el presente, la lucha central de la Confederación junto a otras organizaciones (sobre todo, BP y la CCC) es por la correcta ejecución de la LES.

Por estos elementos, entre otros, y para terminar el presente texto, se podría afirmar que existen datos de la CTEP encaminándose hacia ser efectivamente un sindicato de los excluidos y excluidas, con rasgos de nuevo tipo. Sin embargo, aún es pronto para opinar terminantemente de que lo logrará. Al mismo tiempo, si lo logra, es probable que sus definiciones le lleven a ir más allá del corporativismo gremial y pueda contener elementos de política más general. Evidentemente es difícil proyectarse en el actual contexto argentino, latinoamericano y mundial de esa forma, pero hay puntos constitutivos que recuerdan la mejor tradición sindical de nuestro país. En fin, la CTEP no espera milagros y va haciendo camino al andar. Avanza sin ataduras, pero nadie puede pronosticar con certeza su destino. Lo que se podría decir es que en poco tiempo, se ha andado bastante y que en gran parte, su futuro depende de la creatividad de sus referentes y trabajadores y trabajadoras para seguir consolidando este “sindicato de los excluidos” y así, tomar el cielo por asalto.

Referencias Bibliográficas

- Argumedo, A (2006). *Los silencios y las voces de América Latina. Notas sobre el pensamiento nacional y popular*, Buenos Aires: Colihue.
- Bensaid, D (2013). *Marx intempestivo, grandezas y miserias de una aventura crítica*. Buenos Aires: Editorial Herramienta.
- Cabrera, M C y Vio, M (Comp) (2014). *La trama social de la economía popular*. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Chavez Molina, E y Salvia, A (Comp) (2007). *Sombras de una marginalidad fragmentada, aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares en Argentina*. Buenos Aires: Miño y Dávila SRL.
- Congreso de la Nación Argentina (2016). Ley 27345. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/269491/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina (2015). Ley 26.204. Prorroga. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/250000-254999/254341/norma.htm>
- CTEP. (2018). *Si al trabajo, No al ajuste*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/al-trabajo-no-al-ajuste-2/>
- CTEP. (2017). *La Ctep lanza su secretaria de ex detenidos/las y familiares*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/la-ctep-lanza-secretaria-ex-detenidosas-familiares/>
- CTEP. (2017-b). *Nace la federación de cooperativas del sector textil de la CTEP*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/nace-la-federacion-cooperativas-del-sector-textil-la-ctep>
- CTEP. (2016). *Trabajadores de la economía popular se reunieron con la CGT*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/trabajadores-la-economia-popular-se-reunieron-la-cgt/>
- CTEP. (2014). *La CTEP sigue creciendo e incorpora la rama náutica*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/la-ctep-sigue-creciendo-e-incorpora-la-rama-nautica/>
- CTEP. (2014 b). *Lanzamiento CTEP capital*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/0208-lanzamiento-ctep-capital/>
- CTEP. (2014 c). *La economía popular se organiza en la costa atlántica*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://ctepargentina.org/la-economia-popular-se-organiza-en-la-costa-atlantica/>
- Decreto Reglamentario 159 del 09-mar-2017. Poder Ejecutivo Nacional. República Argentina Recuperado de: <http://news.ips.com.ar/files/d15917.html>
- Gago, V (2014). *La razón neoliberal, economías barrocas y pragmatismo popular*. Buenos Aires: Editorial Tinta Limón.
- Grabois, J (2016). *Personería Social*. Buenos Aires: Ed. Universidad de Derecho.
- Grabois, J (2015). *Argentina ¿Qué es la CTEP?* Resumen Latinoamericana. Recuperado de: <http://www.resumenlatinoamericano.org/2015/02/08/argentina-que-es-la-ctep/>
- Grabois, J y Persico, E (2015). *Organización y economía popular*. Buenos Aires: CTEP.
- Katz, C (2016). *Neoliberalismo, neodesarrollismo, socialismo*. Buenos Aires: Batallas de Ideas.
- Martcorena, Clara (2011). *¿Masa marginal o ejército industrial de reserva? Consideraciones sobre marginalidad y sobrepoblación relativa*. En Bonnet, Alberto (Comp). *El país invisible. Debates sobre la Argentina reciente* (pp 199-222). Buenos Aires: Ediciones Continente.
- Navarro, F (2017). *Reflexiones sobre la economía popular*. En Persico, Emilio y otros. *Economía popular: Los desafíos del trabajo sin patrón* (pp 103-122). Buenos Aires: Colihue.
- Svampa, M (2012). *Cambio de época, movimientos sociales y poder político*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Scocco, N (2017). *La salud en los sectores populares*. En

Persico, Emilio y otros. *Economía popular: Los desafíos del trabajo sin patrón* (pp 173-190). Buenos Aires: Colihue.

Taiana, J (2017). Prologo. En Persico, Emilio y otros. *Economía popular: Los desafíos del trabajo sin patrón* (pp 7-12). Buenos Aires: Colihue.

E. EMPLEOS, OCUPACIONES, SALUD, RIESGOS



CONCEPTUALIZACIONES Y ENFOQUES TEÓRICOS PARA ABORDAR LOS RPST

*Julio César Neffa*¹

¹ Julio César Neffa (UNLP- UNNE- UNM- UNAJ; Argentina); E-mail: julioceffa@gmail.com

Introducción

La complejidad del trabajo humano requiere estudiarlo con el apoyo de varias disciplinas y utilizando diversas metodologías. La variable determinante es el contenido y la organización del proceso de trabajo, que implica el uso de la fuerza de trabajo para transformar la materia prima, efectuar tareas de cuidado, procesar información o generar conocimientos sirviéndose de los medios de trabajo (máquinas, herramientas, hardware y software) para producir bienes o prestar servicios que tienen utilidad social.

Trataremos de mostrar en este trabajo la relación directa entre, por una parte, la división social y técnica del trabajo que predomina en los procesos de trabajo y por otra parte, la acumulación del capital y la salud de los trabajadores en sentido integral.

Existen conocimientos convalidados acerca de las consecuencias de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) sobre la salud física, dada la frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que dan lugar al dolor, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, incapacidad laboral y muertes. Pero todavía no existe plena conciencia del impacto sobre las dimensiones psíquicas y mentales que tienen los cambios en los procesos de trabajo que se despliegan e incrementan como consecuencia de la crisis del sistema productivo que emerge desde comienzos de los años 1970 y de la crisis financiera desatada en 2008. Por insuficiencia teórica y escasez de investigaciones, la negación de sus dimensiones colectivas y su individualización es un fenómeno que ha sido invisibilizado y naturalizado, buscando el remedio en el tratamiento psicológico sin percibir que, con el correr del tiempo, el dolor y el sufrimiento se somatizan dando lugar a numerosas enfermedades.

El trabajo humano es la fuente del valor

Marx (1971) establece la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. El trabajo es el resultado del uso de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es entendida como el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole.

Los bienes tienen valor de uso pero también valor de cambio por el hecho de ser la materialización del trabajo humano abstracto. El valor de uso (su utilidad) cuenta el cómo y en qué consiste el trabajo; en el valor de cambio cuenta el cuánto de trabajo que ha sido incorporado al producto, o sea, su duración. La utilización del trabajo en el transcurso de una jornada normal de labor genera una cierta cantidad de bienes y servicios, pero su valor supera el valor de los bienes y servicios que son necesarios para reproducir la fuerza de trabajo.

El valor de cambio de la mercancía fuerza de trabajo está dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los bienes de subsistencia. El valor de uso de la mercancía fuerza de trabajo tiene la particularidad de ser creador de valor (de cambio) y de más valor que el que ella misma tiene (plus valor). El trabajador incorpora al objeto de trabajo un nuevo valor mediante la adición de una cantidad determinada de tiempo de trabajo. A su vez, los valores de los medios de producción consumidos son partes constitutivas del valor de producto y se conservan por su transferencia al producto al efectuarse el proceso de trabajo. En el mismo instante, la fuerza de trabajo del obrero en una condición crea valor, mientras que en otra condición conserva o transfiere al producto el valor de los objetos y medios de trabajo y añade valor en cuanto trabajo social abstracto en general porque dura un tiempo determinado.

En el proceso de producción, la parte de capital que se transforma en objeto y medio de trabajo no modifica su magnitud de valor, es capital constante. Pero la parte del capital destinada a salarios y que es convertida en fuerza de trabajo, cambia su valor en el transcurso del proceso de producción, pues reproduce su propio valor y produce un excedente por encima del mismo: es el plus valor que puede variar y ser menor o mayor, razón por la cual se lo denomina capital variable. La prolongación de la jornada más allá de ese punto, equivalente al valor de su fuerza de trabajo, da lugar a un plus valor. Esto tiene repercusiones sobre la salud.

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente donde se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos, es decir, la deficiente organización del trabajo, la prolongada duración de la jornada laboral, un sistema de remuneración que genera más fatiga, medios de trabajo disergonómicos, la inexistencia de dispositivos de prevención de los riesgos, empleo precario, amenazas de desempleo y los obstáculos para participar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El trabajador debe soportar esos riesgos del medio ambiente de trabajo, hacer frente a exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) que son naturalmente fuentes de fatiga. La fatiga física se recupera con la alimentación, el cuidado de la salud, la vida familiar, la actividad física o deportiva, el descanso y el sueño. Pero si la cantidad de trabajo y su ritmo se prolonga en el tiempo y el período de recuperación es corto o de poca calidad, la recuperación es parcial o insuficiente y puede dar lugar a sufrimientos, dolor físico, provocar accidentes de trabajo, incapacidad laboral y predisponer para contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores pero, en última instancia, depende de la organización y contenido del proceso de trabajo, de los riesgos laborales, de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de la duración e intensidad con que se use la fuerza.

Cabe señalar que desde las últimas crisis del sistema productivo y financiero, la carga física de trabajo se va moderando por el uso de nuevos medios de trabajo más eficientes. Aumenta la proporción de la población económicamente activa (PEA) que trabaja en el sector terciario o de servicios (educación, salud, comercios) y en la administración pública, donde el contenido del trabajo no es predominantemente manual. Pero al mismo tiempo, la carga de trabajo psíquica y mental se ha intensificado y finalmente se somatiza impactando sobre la salud.

Según las concepciones modernas más relevantes, la salud psíquica y mental no es un estado ni el resultado de tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre la necesidad de desarrollo del trabajador, de sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones o presiones a su actividad para alcanzar una cierta productividad y calidad (Dejours, 2012).

El proceso de trabajo, variable determinante que impacta sobre la salud

El proceso de trabajo debe responder a una múltiple racionalidad. La objetiva, que es producir bienes o prestar servicios y la generación de valor y plus valor. La subjetiva, que implica no generar daños al trabajador y preservar su salud, pues es quien crea el valor. Pero son racionalidades contradictorias y en el modo de producción vigente se da prioridad a la generación de valor y plus valor (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014).

La hipótesis que está implícita en nuestras investigaciones es que las repercusiones de las CyMAT, de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador, están determinadas por la organización y contenido del proceso de trabajo desarrollado durante la actividad.

Hasta la última crisis del capitalismo (la del sistema productivo a comienzos de los años 70 y su prolongación en la crisis financiera de 2008), esas repercusiones provocaban dolor y se observaban sobre el cuerpo del trabajador midiendo, en primer lugar, la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el porcentaje de incapacidades resultantes y la muerte por dichas causas. Pero a partir de esas fechas, los cambios en el modo de desarrollo y las nuevas formas de organizar la empresa, la producción y el trabajo pusieron en mayor evidencia su dimensión subjetiva, que es difícil de medir con indicadores objetivos, el sufrimiento psíquico y mental soportado por los sujetos.

Pero no se ha adoptado una política adecuada de prevención, ni modernizado, ni actualizado la legislación en esta materia porque no se percibe la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad por varias causas que se señalan a continuación (Gollac & Volkoff, 2007):

- Los empleadores ignoran el impacto de los riesgos laborales y prefieren pagar monetariamente las consecuencias antes que prevenir la emergencia de los riesgos
- El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores que no promueve la creación de comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo
- La escasez de investigaciones científicas sobre dicha rela-

ción que sean de dominio público

- La acción de los lobbies (por ejemplo, laboratorios medicinales) para intentar frenar investigaciones que pueden crear restricciones al uso de ciertos medios de producción y a la manipulación de productos tóxicos

- Los prejuicios sociales por parte de médicos e ingenieros laborales tradicionales para quienes los riesgos son ineliminables y los trabajadores fingirían estar enfermos para no ir a trabajar

- Los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después, como ocurrió con el cáncer profesional

- El efecto selección, que subestima los riesgos cuando se investiga: los trabajadores ocupan un puesto mientras pueden resistir pero, cuando se hacen las entrevistas o encuestas, los que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos y no son contabilizados

- A veces los trabajadores contribuyen involuntariamente para subestimar las relaciones entre el trabajo y la salud, aceptando el pago de una prima por riesgo (trabajo nocturno o por turno, trabajos insalubres, etc.) sin buscar su eliminación

- En Argentina los trabajadores tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo

- La legislación vigente es incompleta y está atrasada, no solo ignora muchas enfermedades profesionales sino que desconoce los riesgos psíquicos y mentales, pone el acento en los riesgos del trabajo antes que en la salud de quienes los deben soportar y no reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención

Sumado a esto, el modelo médico hegemónico -en cuanto a la salud laboral- considera que los factores objetivos del medio ambiente de trabajo son la causa de los daños y el dolor provocados en la integridad física y fisiológica del organismo y subestima el impacto sobre el sujeto. Se concibe el impacto del trabajo sólo sobre sujetos individuales separados unos de otros, a pesar de que la relación entre salud mental y trabajo atraviesan al colectivo de trabajo. Consideran que el trabajo es patógeno, que naturalmente provoca daños al organismo y que eso se relaciona con una debilidad inherente al sujeto que preexistía a la emergencia de la enfermedad. Algunos psiquiatras dan prioridad a la esfera privada e individual en detrimento de considerarlos como sujetos que mantienen relaciones sociales. Por otra parte, la concepción materialista tradicional considera banalmente que la subjetividad singular es sólo el reflejo de las relaciones de producción; entonces los seres humanos serían pasivos, estarían sobre determinados por la economía y la tecnología, tendrían poco espacio y

medios para lograr su autonomía y reivindicar la prevención y la reparación, pues estarían alienados.

La evolución de los procesos de trabajo. Una breve síntesis

Durante el largo periodo de las economías de auto subsistencia el trabajo no estaba dividido social ni técnicamente, solo había una división del trabajo según la edad y el sexo, era la familia o el clan quien lo ejecutaba.

Durante el modo de producción esclavista no existía una relación salarial, pero la relación capital-trabajo adopta formas brutales, incluso la inmovilización forzada mediante el encadenamiento para evitar la fuga, pues el amo tenía la propiedad del esclavo y las normas vigentes lo autorizaban a utilizarlo, castigarlo e incluso quitarle la vida.

Un cambio importante se fue consolidando en varios países europeos durante el medioevo cuando la urbanización, la mejora de las condiciones de vida y las nuevas demandas de bienes de consumo crearon las condiciones para la consolidación del trabajo artesanal y la emergencia de las corporaciones de oficio que agrupaban a maestros, oficiales y aprendices de una misma rama o profesión. La formación profesional adquirida creó las condiciones para ejecutar trabajos que generalmente integraban concepción y ejecución, pues dentro del taller todos debían desarrollar las mismas tareas según su grado de destreza y de esa manera, gracias al aprendizaje, era posible la promoción entre categorías.

El modo de producción capitalista surge cuando se aúnan ciertas condiciones: i) la existencia del capitalista, propietario exclusivo de los medios de producción con recursos para emplear simultáneamente a un número considerable de trabajadores, ii) la existencia de una fuerza de trabajo libre de sus relaciones con la tierra, como había sido el caso durante el modo de producción feudal susceptible de ser vendida y comprada por un periodo de tiempo como una mercancía, iii) la exigencia vital de los trabajadores de vender el uso de su fuerza de trabajo para sobrevivir al no contar con otros medios de subsistencia, iv) la consolidación de la relación salarial, una institución determinante que regula el uso de la fuerza de trabajo (el empleo) y la reproducción de la fuerza de trabajo (el salario directo e indirecto) y que justifica la apropiación -por parte del capitalista- del producto del asalariado en contrapartida del salario, v) el desequilibrio de poder legitimado por esa relación por una parte, entre el capitalista que tiene el poder y la autoridad para decidir y, por otra parte, los asalariados que quedan subordinados, controlados y disciplinados en cuanto a la organización del proceso de trabajo.

La lógica de producción y de acumulación de este modelo consiste en generar plus valor y evitar que descienda: el plus valor absoluto producido mediante la prolongación de la jornada laboral y/o su intensificación y el plus valor relativo que

está en razón directa a la fuerza productiva del trabajo.

Las relaciones capitalistas de producción reposan, en definitiva, sobre la absoluta y radical separación entre el trabajo -factor subjetivo del proceso de trabajo- y los medios y objetos de trabajo -factores objetivos del proceso-. Esa modalidad cambia según el desarrollo de las fuerzas productivas y el incremento de la composición orgánica del capital. La búsqueda de plusvalía por esos dos medios se da junto con la tendencia a largo plazo de la baja en la tasa de ganancias, que incita a los capitalistas a aumentar la masa y la tasa de plusvalía para valorizar su capital y contrarrestar esa tendencia. Para aumentar la masa y la tasa de plus valor, los dueños de los bienes de producción por medio de sus gerentes recurren a alguno o varios de los recursos siguientes: i) incrementar el tiempo de trabajo creador de valor o la duración de la jornada, ii) intensificar el ritmo de trabajo sin modificar los otros factores, eliminando el tiempo muerto dentro de la jornada laboral, reduciendo el ausentismo y las pausas no programadas, una débil tasa de utilización de la capacidad instalada de las maquinarias y equipos o debido a la mala gestión del aprovisionamiento, de la circulación y del stock de materias primas, piezas de repuesto y productos, iii) aumentar la productividad del trabajo incrementando la composición orgánica del capital con un ritmo superior al decrecimiento de la tasa de ganancias y mediante la división extrema del trabajo o adoptando nuevas formas de organización del trabajo y iv) disminuir el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de las mercancías necesarias a la reproducción de la fuerza de trabajo, mediante el incremento de la productividad del trabajo en la sección productiva de bienes de consumo o vía comercio exterior e intercambio desigual.

La división técnica del trabajo (en tareas) surge en el siglo XVIII como resultado de una innovación en el contenido y en la organización del trabajo observando la fabricación de alfileres que, para Adam Smith, constituyó el punto de partida para estudiar la riqueza de las naciones. Afirmó que las más grandes mejoras en la potencia productiva del trabajo y la mayor parte de habilidad, destreza e inteligencia con la cual ésta se aplica son debidas a la división del trabajo ya que acrecienta la habilidad por la especialización de tareas, también la destreza y la inteligencia, hace posible una mejor coordinación y elimina tiempo muerto derivado del paso de una actividad a otra permitiendo la invención de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo y que van a permitir a un solo trabajador llevar a cabo tareas que antes estaban a cargo de varios. En ese tipo de empresas la extracción del plus valor absoluto se combinaba con bajas tasas de salarios, una movilización forzada de la fuerza de trabajo y volúmenes crecientes de desocupación urbana. La intensificación del trabajo con su impacto en la fatiga incrementó la propensión a ser víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y muertes.

Durante un corto periodo de tiempo y especialmente en Reino Unido se instauró una forma novedosa de división del trabajo denominado “putting out system”, que consistió en el trabajo a domicilio donde el empresario compraba la materia prima y la asignaba a diversos trabajadores calificados, cada uno de ellos desplegaba en su domicilio su propio proceso de trabajo solo o con apoyo de sus familiares. Esto es de alguna manera un antecedente de la subcontratación y de la tercerización.

La modalidad que sí tuvo éxito y perduró fue la manufactura, donde el capitalista construía un local o infraestructura y convocaba como asalariados a trabajadores expulsados del sector agrícola o de talleres artesanales para que trabajasen una larga jornada aportando sus propios medios de trabajo y recibiendo magros salarios.

La fábrica surge más tarde por la necesidad de aumentar rápidamente la producción para satisfacer una demanda creciente que justificó la incorporación de máquinas simples, pero puestas en movimiento de manera sincronizada por una potencia mecánica dando lugar propiamente a la revolución industrial. El agente activo de la producción pasa a ser progresivamente la máquina y el trabajador deviene un servidor de la misma debiendo adaptarse a su ritmo de actividad y a sus exigencias. El trabajador ya no es más un artesano sino definitivamente un obrero que comienza progresivamente a perder autonomía y control de su proceso de trabajo, siendo afectado por la descalificación originada en la división del trabajo.

Durante el período de predominio de la fábrica como organización productiva aumenta considerablemente la tasa de plus valor y la tasa de ganancias, porque se regulariza la jornada de trabajo, aumenta el número de días laborables, se vigila con mayor eficacia la puntualidad y asiduidad, se incrementa la productividad del trabajo gracias al aumento de la composición orgánica del capital y a la sustitución de la energía humana y animal por la de origen mecánico, se intensifica el trabajo, aumenta la exigencia de disciplina y al sustituir trabajo complejo por trabajo simple, disminuye la exigencia de calificaciones profesionales y por esas causas se reducen los costos de reproducción de la fuerza de trabajo. El instrumento o herramienta de producción se incorpora ahora a las máquinas y el obrero pasa a vigilar las maquinarias pudiendo ser más fácilmente intercambiado y movilizado de una tarea a otra, vaciando el trabajo de su antiguo sentido y contenido.

En las fábricas, la coordinación del proceso de trabajo está garantizada por la existencia misma de las máquinas, el trabajo adquiere entonces un carácter eminentemente colectivo y se generaliza la división técnica del trabajo, es decir, la descomposición del trabajo en tareas. El obrero pierde autonomía pues la máquina le quita independencia y se requiere una jerarquía que coordine y organice el trabajo justificando

la existencia del empresario. Aumenta el ritmo de trabajo y la intensidad, se reduce el costo de la fuerza de trabajo pues se sustituyen trabajadores calificados por semis calificados que las operan o están a cargo de la vigilancia y del mantenimiento de las máquinas.

Una etapa decisiva en cuanto a la organización del proceso de trabajo instaurado desde la segunda mitad del siglo XIX es la organización científica del trabajo (OCT), el taylorismo. La innovación fundamental fue la división social del trabajo entre tareas de concepción y de ejecución (limitando el grado de iniciativa y de ingenio de los trabajadores), programando el trabajo sin su participación y con anticipación al inicio de la jornada. Esto se logró a partir del estudio de tiempos y movimientos, la evaluación de tareas y su cronometraje para seleccionar la formas más rápidas de ejecución, la estandarización de medios de trabajo, materias primas e incluso de los trabajadores según su perfil para seleccionar sólo a los que por sus medidas antropométricas fueran los más adecuados para ejecutar individualmente cada tarea. Se desconfiaba del trabajo en grupo porque podrían resistirse y los obreros más rápidos se iban a alinear sobre los más lentos. Para lograr esa intensificación del trabajo se creó la instancia de la supervisión que vigilaba de cerca a los trabajadores y velaba para que ejecutaran las tareas de la manera establecida y se instauró la remuneración según el rendimiento que internalizaba, subjetivaba, la búsqueda de la intensificación del trabajo. Los resultados productivos de estas técnicas y métodos de racionalización del trabajo fueron espectaculares y eso contribuyó a la difusión en el medio empresarial y en el sector público.

La unidad entre las fuerzas motrices del trabajo y la tarea en sí misma no constituye una necesidad absoluta. Por ello es que puede ser rota la unidad entre las tareas de concepción y de ejecución, entre el trabajo intelectual y el manual, haciendo posible que ambas operaciones sean realizadas por personas o conjuntos de personas diferentes. La división del trabajo es así posible aunque en ningún caso sea factible excluir completamente uno de los dos elementos mencionados como si estuvieran en oposición: nunca el trabajo es exclusivamente manual o reducido a la simple ejecución, ni exclusivamente intelectual o concentrado sólo en tareas de concepción.

Antes de la introducción de la OCT, los trabajadores de oficio tenían una relativa autonomía en el proceso de trabajo y podían controlar el tiempo de trabajo. Al disociar concepción y ejecución, ese conocimiento del oficio es extraído y concentrado entre quienes dirigen la empresa. El trabajo calificado es sustituido por el trabajo simple y eso permitió el empleo de mujeres y niños sustituyendo a varones adultos. Los trabajadores perdieron autonomía y poder para controlar el proceso de trabajo quedando al servicio del capital constante porque son las máquinas las que deciden el producto y regulan el ritmo de producción.

En contrapartida con la racionalidad económica del proceso de trabajo, la intensificación del trabajo y la reducción de los costos unitarios de producción, se manifiesta un perjuicio en la salud física, pues crece la fatiga, aumentan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y muerte. Los riesgos psíquicos y mentales (pérdida de autonomía, conflictos interpersonales y laborales, falta de reconocimiento, control de las emociones y tener evitar dar su opinión ante la jerarquía, el temor al despido) ya estaban presentes pero estaban aún invisibilizados.

El crecimiento económico generado en los países capitalistas y la expansión de la demanda de bienes de consumo durables crearon, a comienzos del siglo XX, las condiciones para que progresivamente se consolidara un modo de desarrollo con un nuevo proceso de trabajo que cimentó la división social y técnica del trabajo con varias innovaciones: la norma de producción (la banda transportadora o cinta de montaje que regula la velocidad y ahorra tiempo, aumenta de manera estable la productividad buscando la producción masiva de productos homogéneos), la relación salarial con un empleo estable, reconocimiento de derechos, la negociación colectiva, el cuidado de la salud a cargo de la empresa, beneficios sociales paternalistas condicionados a cambios de comportamiento (el presentismo) para no perturbar el funcionamiento de la línea de montaje, la norma de consumo (salarios altos e indexables según la inflación y siguiendo el ritmo de la productividad, que hicieron posible que los asalariados accedieran a bienes de consumo durable y en primer lugar al automóvil), la norma de vida (estímulo del ahorro, regularización de la vida familiar, endeudamiento de las familias, facilidades para acceder a la vivienda en las cercanías de la fábrica, alfabetización forzada, combate al alcoholismo integrando los asalariados a la sociedad de consumo y asimilando sus comportamientos a los de las clases medias). Cuando esas normas se dan de manera relativamente coherente y estable con sus repercusiones macro-económicas estamos en presencia de lo que denominamos fordismo.

La subsunción real del trabajo al capital se produce cuando se transforma el proceso de trabajo por la introducción de nuevos bienes de producción, nuevos modos de gestión, el cambio de la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, se introduce el progreso técnico en los medios de trabajo y aumenta la productividad. El trabajador opera ahora al servicio de las máquinas y al mismo tiempo queda subordinado a la iniciativa del empresario que es quien organiza el proceso de trabajo sin consultar ni dar participación al trabajador en la adopción de decisiones reduciendo su margen de autonomía.

Los automatismos productivos hacen que los medios de trabajo se enfrenten al trabajador como capital, como trabajo muerto que domina la fuerza del trabajo vivo. Visto este proceso de división del trabajo con una perspectiva de largo pla-

zo, como afirma Marx, los medios de trabajo se han convertido en un medio de tortura y le quitan atractivo al trabajador porque las máquinas no lo han liberado del trabajo, sino de contenido a su trabajo. Esta afirmación nos introduce a la temática de los RPST, pues las nuevas formas de organizar la producción le quitan autonomía, lo dejan en una situación pasiva y al mismo tiempo aumenta la fatiga física, psíquica y mental.

Durante aproximadamente tres décadas posteriores al fin de la Segunda Guerra Mundial, los países capitalistas industrializados se desarrollaron con una modalidad caracterizada como keynesiano-fordista con fuerte intervención del estado para regular la economía, sin graves crisis, con baja inflación debido a la explotación de las ex-colonias y de países subdesarrollados, casi pleno empleo, salarios reales crecientes, elevadas tasas de ganancia y de inversión en economías centradas en el mercado interno alimentado con los recursos de una tasa elevada de salarización. Lo esencial de los conflictos sociales no cuestionaba el modo de producción, pues se centraban en la repartición de los excedentes debido al aumento de la productividad y lograr mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sólo a fines de 1960 masivos conflictos laborales pusieron en cuestión el proceso de trabajo y el tema de la división del trabajo emerge con fuerza en el medio académico de Reino Unido (Labor Process Group), Estados Unidos (H. Braverman), Francia (B. Coriat y M. Freyssenet) e Italia (el obrerismo gramsciano impulsado por Panzieri).

Pero llegaron las crisis del modo de desarrollo

Por razones técnicas, económicas, sociales y culturales (Neffa, 1998; Boyer, 2016) ese círculo virtuoso se interrumpió porque se agotaron las potencialidades para seguir incrementando las tasas de productividad, lo cual acarreo su estancamiento vulnerando las tasas de ganancia y los ajustes salariales dando lugar a una gran crisis del sistema productivo caracterizado por la caída de la demanda, el estancamiento económico, la inflación y el desempleo, caracterizando el modo de desarrollo imperante en los países capitalistas desde comienzos de los años 1970.

Las medidas adoptadas para hacerle frente conocidas como el Consenso de Washington, provocaron una reestructuración de las economías bajo el impulso de las privatizaciones (total o parcial) de las empresas estatales y de los sistemas de seguridad social, la reducción del poder del Estado para orientar el crecimiento, la disminución del empleo público, la apertura al comercio exterior dando lugar a la mundialización de la producción, la desregulación de los mercados y las reformas laborales para introducir la flexibilización (de la organización del trabajo, de los contratos, de la jornada de trabajo, de la protección social, entre otras) buscando la disminución de los empleos estables y especialmente la reducción de los salarios reales y de los costos laborales.

Los procesos de desindustrialización provocados por la mundialización y la emergencia de nuevos países industriales con elevada productividad, buena calidad y bajos salarios cambiaron la estructura de la población económicamente activa. La financiarización, el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones crearon un contexto inestable de elevada volatilidad y sucesivas crisis en cortos periodos de tiempo.

En 2007 y 2008 la crisis financiera norteamericana impacta de nuevo sobre todo el mundo, haciendo más graves las consecuencias de las políticas de ajuste ya implementadas incluso por países con gobiernos socialdemócratas. Las grandes empresas (sobre todo las transnacionales) que se convirtieron en actores protagónicos de la producción y el comercio mundial, se vieron sometidas a fuertes presiones macroeconómicas y sobre todo a la exacerbación de la competencia internacional. Fueron obligadas a reducir sus costos directos e indirectos, fijos y variables, con sus impactos sobre los salarios y el empleo. Las que resistieron, fueron como consecuencia de que lograron incrementar el plus valor absoluto y relativo para compensar la caída de las tasas de ganancias. Las medidas adoptadas que se prolongaron y repercutieron sobre las empresas subcontratistas y tercerizadas, se orientaron a intensificar el uso de la fuerza de trabajo, reducir la dotación de personal al mínimo indispensable, presionar hacia la baja los salarios reales y reducir los aportes al sistema de seguridad social (trabajo en negro), exigir la polivalencia y la movilidad para suplir las ausencias o despidos, aumentar el control y la disciplina interna para reducir el tiempo muerto y disminuir el ausentismo, precarizar el empleo para reducir el número y la proporción de los que tienen empleos estables y con garantías de estabilidad para poder despedirlos al finalizar los contratos sin requerir la autorización al Ministerio de Trabajo ni pagar elevadas indemnizaciones. Estos cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo se fueron propagando de manera heterogénea en todos los países cualquiera sea su grado de desarrollo o su modo de producción.

Uno de los problemas más preocupantes desde la emergencia de esas dos grandes crisis es que no se han construido alternativas viables al modo de desarrollo instaurado. En este contexto neoliberal, las organizaciones sindicales se han limitado a resistir con poco éxito reivindicando mayores salarios reales y participación en el ingreso nacional, empleo, condiciones de trabajo, sistemas de salud y seguridad social. El eje de su acción se ha puesto en las condiciones de compra-venta del uso de la fuerza de trabajo pero a pesar de ello, avanzó la precariedad y en referencia a nuestro tema de análisis, los trabajadores han ido perdiendo autonomía y control sobre los procesos de trabajo adoptando una subordinación pasiva ante las gerencias que buscan intensificar el trabajo, incorporar nuevas tecnologías para aumentar la productividad, reducir los costos y mejorar la calidad de bienes y servicios para

fidelizar clientes.

Según el modelo neoliberal, en la economía financiarizada solo los accionistas tienen derecho a dirigir la empresa porque aportan capital y son quienes asumen un riesgo ya que sus acciones se negocian en el mercado financiero mundializado. Si la empresa está mal administrada corre el riesgo de tener pérdidas, pero solo la asamblea general de accionistas puede tomar decisiones importantes como la reestructuración, el cierre o la fusión. Los managers o CEO tienen el mandato de maximizar el rendimiento de los accionistas y para eso les dan bonos si tienen éxito, pero pueden sancionarlos y echarlos en caso contrario. Cada vez se acelera más la rapidez con la que los accionistas compran y venden las acciones. En la década de los 60 las mantenían hasta seis años, pero en 2015 lo hacían por solo 6 meses. Las decisiones de los CEO se toman mirando permanentemente las cotizaciones de la bolsa y no los resultados esperados a mediano plazo. Los accionistas transfieren los riesgos a los asalariados y si las tasas de ganancias son reducidas (por ejemplo menores que 10%), los capitales buscan otras oportunidades. Frente a riesgos o quiebras, son los trabajadores de la empresa y de las subcontratistas los que más pagan con su empleo. Las amenazas de deslocalizar, de subcontratar y externalizar los asalariados generan temor. La estrategia utilizada para intensificar el trabajo consiste en presionar sobre los trabajadores, individualizar las carreras, hacerlos competir entre sí, reducir el costo salarial directo e indirecto, generar temor al despido y debilitar a los sindicatos. El resultado es un agravamiento de los RPST y su impacto sobre la salud (Coutrot, 2017).

La paradoja consiste en que los RPST han sido ignorados o invisibilizados por los empresarios y los gobiernos para no asumir sus costos, los trabajadores los han naturalizado como si fueran irreversibles e inherentes al trabajo mismo, la legislación del trabajo y de la seguridad social los ignora o les resta importancia hasta que se demuestre su relación directa con el trabajo. Con frecuencia, sus consecuencias sobre la salud se explican aduciendo la debilidad o una fragilidad psíquica y mental de los trabajadores que preexistía a su incorporación al empleo aduciendo que es un problema individual y estigmatizando a quienes los padecen.

Con respecto a los modos de desarrollo precedentes, la diferencia sobre la cual deseamos centrar la atención en este trabajo es sobre el nuevo impacto de los procesos de trabajo sobre la salud de los trabajadores. No dejaron de suceder accidentes de trabajo, ni enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidades laborales y la muerte. Pero ahora los accidentes de trabajo son también frecuentes en las actividades del sector primario, en las del sector terciario y de servicios. Los cambios tecnológicos han reducido pero no eliminado las exigencias de fuerza física, gestos exigentes, posturas dañinas para la salud y la exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. El impacto más importante y

creciente sobre la salud se experimenta sobre las dimensiones psíquicas y mentales, y el más fuerte lo sufren las trabajadoras que deben hacer la doble jornada de trabajo dentro y fuera de la unidad doméstica.

Se hacen visibles los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST)

A modo de síntesis, los factores de riesgo más importantes son:

- La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad: originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determina la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios anti-sociales), su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo y el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.
- Las exigencias emocionales: inherentes al trabajo y casi connaturales, pues llevar a cabo la actividad implica a veces controlarse para tener que soportar pasivamente violencia, insultos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar a los clientes, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad.
- Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales): refieren a los compañeros de trabajo, jefes directos y jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y finalmente a los colegas, pacientes, alumnos, clientes o usuarios, que pueden constituir un aspecto positivo o un factor negativo de los RPST. Las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que estos se integren y se consideren parte de un equipo en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás.
- Los conflictos éticos y/o de valores: surgen de la multiplicidad de situaciones que los trabajadores vivencian en sus procesos de trabajo, pueden configurarse como negativas si afectan de modo particular a las creencias, valores, normas y convicciones, provocando sufrimiento y siendo susceptibles de poder producir daños sobre la salud integral (bio-psico-social) si el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad, como también si tiene la obligación de hacer cosas con las cuales está claramente en desacuerdo.
- La inseguridad en la situación de trabajo y la estabilidad en el empleo: puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, también cuando éste es inminente y constituye una amenaza. Cada vez con mayor frecuencia si el trabajo y el

empleo se precarizan se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto o pueden dejar sin tareas al personal luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de reestructuración económica o reformas administrativas, cuando existe discriminación o nepotismo. Las empresas son cada vez más exigentes para reclutar mano de obra calificada, pero al mismo tiempo los que están menos calificados son subcontratados o tercerizados. Por otra parte, se intenta sustituir los verdaderos empleos (estables y garantizados) por el trabajo precario en sus diversas modalidades: por tiempo determinado o a plazo fijo, empleo eventual, subcontratado, tercerizados, contratado como monotributista o autónomo, microempresario, etc., porque de esa manera, debilitando las relaciones jurídicas de subordinación, aumenta la subordinación económica por fuera del derecho del trabajo. La inseguridad y la inestabilidad en el empleo constituyen un factor de riesgo para la salud de los trabajadores.

- La autonomía en el trabajo: consiste en la posibilidad de ser actor, para controlar y conducir su propia vida profesional y tener en el proceso de trabajo la posibilidad de participar en la toma de decisiones, usar sus calificaciones y competencias profesionales para realizar la tarea y seguir aprendiendo. Pero la heteronomía, la excesiva división técnica y social del trabajo (inspiradas en el taylorismo y en el fordismo) que da lugar a trabajos repetitivos y rutinarios desprovistos de interés y que impiden o limitan el pleno uso de sus facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

Si bien el contenido de los RPST tienen repercusiones sobre las dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales dada la naturaleza de los seres humanos, éstos fenómenos también se somatizan y se manifiestan finalmente en el cuerpo como lo han demostrado numerosas investigaciones (Neffa, 2015).

Con frecuencia, dentro de las empresas y organizaciones, la organización del proceso de trabajo provoca o predispone para que surjan comportamientos dañinos que hacen sufrir: hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, burnout (síndrome de agotamiento emocional frecuente en las tareas de cuidado), adicción al consumo de drogas o de alcohol como una forma de compensar las inclemencias del tiempo, hacer frente a la fatiga o a la insatisfacción provocada por el trabajo, la adicción al trabajo como efecto buscado mediante los sistemas de remuneración según el rendimiento, la vigilancia y control de la jerarquía de las empresas u organizaciones o como un comportamiento personal para lograr premios o ascensos a puestos muy competidos.

En esas condiciones de trabajo intenso, los profundos y sú-

bitos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, provocan desequilibrios emocionales que pueden (a mediano o largo plazo) crear las condiciones o predisponer a ser potenciales víctimas de la violencia, del burnout, de depresiones prolongadas, así como el suicidio (hubo estadísticas preocupantes en France-Telecom y la empresa Renault en Francia) o el karoshi (muerte súbita en el lugar de trabajo debido a su intensificación) como se comprobó en el modelo japonés.

Los somatizaciones más frecuentes que encontraron los estudios epidemiológicos son: enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos (TME), trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), efectos inmunológicos, depresiones prolongadas y otros impactos frecuentes sobre la salud como fatiga generalizada, perturbaciones del sueño y del humor, perturbaciones hormonales, variaciones de peso, perturbaciones de la fertilidad, patologías durante el embarazo y la percepción de dolores inespecíficos (Kristensen 1996; Neffa, 2015). Todas ellas provocan sufrimiento y dolor, dañan la salud, pero además provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos interpersonales, sociales, laborales, incrementan los costos directos e indirectos y requieren mayor presupuesto para los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero estas dimensiones económicas (cuya magnitud es creciente en todos los países según la OIT) aún no son relacionadas con las profundas causas visibles e invisibles que los provocan.

La división del trabajo conspira contra la autonomía

Tanto la división técnica del trabajo como la división social entre concepción y ejecución da lugar a tareas divididas, rutinarias, estandarizadas; implica ser objeto de disciplinamiento y control por parte de otros, genera heteronomía y pérdida de autonomía cuando en la condición de asalariado se vive una subordinación consentida donde el trabajo muerto (cristalizado en los medios de producción) predomina sobre el trabajo vivo.

La división social y técnica del trabajo destruye los oficios, descalifica, genera tareas repetitivas y desprovistas de interés, permite la expropiación de los saberes productivos y los reemplaza por máquinas, reduce el margen de autonomía, de creatividad y control sobre el proceso productivo por parte de los trabajadores. Al mismo tiempo que se incrementa la presión de clientes y usuarios, crece la responsabilidad y aumenta la carga mental del trabajo sobre todo en la administración pública donde la mayoría son mujeres. Esto genera insatisfacción a los trabajadores cuando son encuestados, por ejemplo, en Francia, sólo un tercio de los trabajadores declaró que el trabajo le genera bienestar, otro porcentaje similar expuso que no puede desarrollar sus competencias en su puesto

de trabajo y las tres cuartas parte tiene miedo de perder el empleo, solo un tercio de los trabajadores son felices trabajando (Coutrot, 2017). Una encuesta similar en Argentina daría resultados más alarmantes.

No se puede cambiar la política sin cambiar el trabajo. La economía, el derecho, la sociología, y la ciencia política no han observado todavía que la falta de autonomía y de control sobre su propio trabajo compromete la democracia y hacen aceptable el autoritarismo. Por eso es tan importante la democracia económica al nivel de las empresas, participando para decidir sobre los objetivos, los métodos y los ritmos del proceso de trabajo para que el trabajo no se reduzca a obedecer pasivamente y hacer lo que otros decidieron.

Cuando se introducen innovaciones organizacionales para aumentar la productividad y disminuir el costo del trabajo, los trabajadores por medio de sus representantes o de los sindicatos tienen pocas posibilidades de decidir y controlar. Se intensifica el trabajo, se requiere mayor creatividad, movilizar la subjetividad y comprometerse. En otros casos, esos cambios requieren mentir a los clientes, vender compulsivamente o sacrificar la calidad para fidelizarlos, poder disminuir los costos y los tiempos de entrega.

La profecía del fin del trabajo no se verifica, pues a pesar de los robots, de los cajeros automáticos y de la inteligencia artificial, las nuevas tecnologías informatizadas no han provocado hasta el presente una caída abrupta del empleo porque han aparecido nuevas profesiones y la productividad crece ahora más lentamente que la población económicamente activa.

Reflexiones y perspectivas

El capitalismo por medio de sus leyes de acumulación es un sistema de dominación objetiva, impersonal y abstracta que domina tanto a los capitalistas como a los trabajadores. Si bien permite obtener ventajas poco importa el dolor, el sufrimiento o el placer del trabajador, poco importa el valor de uso de su producción; lo que cuenta es el valor de cambio que produce.

Lo esencial del capitalismo no es la propiedad privada de los medios de producción sino la relación salarial, porque el trabajador debe buscar un empleador que le compre el derecho a usar su fuerza de trabajo y por ese medio cobrar un salario que lo inserte en la sociedad y acceder a los medios para asegurar la subsistencia.

La desigualdad que establece el contrato de trabajo libremente negociado permite comprender mejor porqué es difícil que el trabajador se oponga a la dominación del capitalista sobre la organización de su trabajo.

El socialismo real, mediante la estatización de los medios de producción y la planificación centralizada mejoró los salarios,

pero no cambió el trabajo y eso explica en parte su fracaso. La estrategia adoptada generalmente por los sindicatos puso el acento en monetizar la subordinación y aumentar el poder de compra del salario antes que cambiar el proceso de trabajo. Como el trabajador vende al capitalista el derecho a usar su fuerza de trabajo, deja al empresario la libertad de usarla como quiera. Eso parece ser la simple realización de una ley natural independiente de las relaciones sociales.

Sin un margen de autonomía y libertad en el trabajo, la esfera pública no puede llegar a ser realmente democrática. Las investigaciones de Karasek (1979; 2004) demostraron que los trabajadores que hacían un trabajo intenso pero con un margen de autonomía tenían un comportamiento político más activo. Adam Smith, al hablar de la fábrica de alfileres, escribió que a causa de la división del trabajo los trabajadores habían devenido tan estúpidos como ignorantes que sea posible a una criatura humana dando lugar a una pasividad.

La autonomía del trabajador en la empresa capitalista es siempre limitada. Consiste en la capacidad para participar (de manera directa o por medio de sus representantes) en la formulación y adopción de decisiones sobre los objetivos de la empresa, los medios para alcanzarla, las condiciones en que se realiza la actividad y el fruto de su trabajo. La condición para que sea eficaz está relacionada con su motivación, la calificación y competencia profesional, su conocimiento de las ciencias de la gestión empresarial y su experiencia acumulada. Esa autonomía está limitada cuando la empresa es gobernada por un poder centralizado y burocrático, cuando predomina la división social y técnica del trabajo su estructura jerárquica es vertical y fuertemente heterónoma, hay pocas relaciones horizontales y no hay instancias informativas y de negociación.

Referencias bibliográficas

Bidet, J & Texier, J. (1995). *La crise du travail, Actuel Marx Confrontation*. Paris, Francia: Press Universitaires de France.

Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Francia: Gallimard.

Boyer, R. (2016). *La economía política de los capitalismos. Teoría de la regulación y de la crisis*. Buenos Aires, Argentina: UNM, Colección Biblioteca de Economía.

Coutrot, T. (2017). *Libérer le travail, Pourquoi la gauche sen moque et pourquoi ça doit changer*. Paris, Francia: Editions du Seuil,

De La Garza, E. (1999). *Fin del trabajo o trabajo sin fin*. En J. Castillo. (Ed.), *El trabajo del futuro*. Madrid, España: Complutense.

Dejours, C. & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Paris, Francia: Elsevier Masson.

- Gollac, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris, Francia: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Gollac, M., Volkoff, S. & Wolff, L. (2014). *Les conditions de travail*. Paris, Francia: La Découverte.
- Gorz, A. (1994). *Sortir de la société salariale*. Paris, Francia : Cahiers et Revue de l'Ours, N° 1.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign*. Francia: Administrative Science Quarterly. 24(2):285-308.
- Karasek, R. A. (2004). *Job Socialization*. Francia: Bulletin of Science Technology and Society.
- Marglin, S. (1973). *Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons*. En A. Gorz. (Ed.), Critiques de la Division du Travail. Paris, Francia : Du Seuil. Traducción castellana en Cuadernos de Pasado y Presente, N° 32, México 1977.
- Marx, K. (1979). *Le Capital*. Tomo I. Paris, Francia: La Pléiade.
- Marx, K. (1980). *Manuscrits de 1857*. Paris, Francia: Editions Sociales.
- Neffa, J & Henry, M. (2017). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. Buenos Aires: Documento de trabajo N°1, Instituto de Investigaciones Administrativas, FCE UNLP.
- Neffa, J. (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires, Argentina: CREDAL-URA Editorial Humanitas. 356 págs.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Argentina: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen. 280 págs.
- Neffa, J. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires, Argentina: Lumen Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad. 224 págs.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina: 1a ed. ISBN 978-987-21579-9-9. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>.
- Neffa, J & Denda, E. (Coord.). (2016). *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Buenos Aires, Argentina: Colección Libros de Cátedra. Facultad de Ciencias Económicas, UNLP, Edulp. ISBN 978-950-34-1513-9.
- Neffa, J., Korinfeld, S. & Henry, M. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: SECASFPI. 400 págs. ISBN 978-987-46462-0-0.
- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra : Boletín Internacional de Investigación Sindical. Oficina Internacional del Trabajo, ISSN 2076-9865.
- Siegrist, J. (2013). *Reconnaissance et santé au travail: de l'évidence scientifique à l'action*. Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, 10-11 de Junio, Montrouge, Francia.
- Wisner, A. (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.

LAS EXIGENCIAS EMOCIONALES EN PUESTOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO: SU CONFIGURACIÓN COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

María Laura Henry¹

¹ María Laura Henry (CONICET- UNLP; Argentina); E-mail: mlaurahenry@gmail.com

Introducción

Existen innumerables actividades donde la interacción directa con usuarios y clientes constituye una parte central de su funcionamiento. En el sector público, esta interacción es parte inherente de su función social y diariamente miles de ciudadanos acuden a las diferentes instituciones que componen el aparato estatal a realizar trámites, requerir servicios o gestionar recursos. Para el sector privado, en esta interacción se juega la posibilidad de mejorar sus ganancias, elevar sus niveles de venta y obtener ventajas competitivas.

Mediando estas relaciones entre las organizaciones y su demanda exterior, se encuentran los trabajadores en puestos de atención al público que deben desplegar una serie de habilidades para recibir, orientar y satisfacer las necesidades de los clientes o usuarios y al mismo tiempo, favorecer los objetivos de la organización en la que trabajan.

En dichas interacciones los individuos manejan sus expresiones emocionales ajustándose a los parámetros aceptados dentro de su organización empleadora, de modo que su actuación resulte apropiada para la situación. Las estrategias y energías que los trabajadores emplean para conseguir este ajuste entre las emociones expresadas y los objetivos planteados en su tarea constituyen el núcleo del trabajo emocional. Pero puede suceder que estas exigencias, cuando son muy altas, superen la capacidad de respuesta y provoquen en los trabajadores una serie de malestares, sufrimientos e incluso enfermedades profesionales. De esta forma, se constituyen en un riesgo psicosocial del trabajo (RPST) que debe ser examinado en sus causas y consecuencias para plantear estrategias de intervención.

El objetivo del presente artículo es analizar las exigencias

emocionales a los que están expuestos los trabajadores en puestos de atención al público de la Administración Nacional de Servicios Sociales (ANSES), los potenciales efectos perjudiciales que estas exigencias pueden tener sobre su salud y las estrategias de intervención posibles para afrontar este problema.

Comenzaremos discutiendo el concepto de exigencias emocionales y la importancia que las mismas adquieren en un escenario donde el sector servicios lidera la creación de empleos y el crecimiento económico. A continuación, analizaremos en qué situaciones estas exigencias emocionales devienen un problema para los trabajadores y pueden ser conceptualizados como un factor de riesgo psicosocial. En lo que sigue del texto, exponemos los resultados de una investigación realizada en ANSES donde se indaga esta problemática de manera situada y concreta; se brinda una descripción de los servicios que brinda esta organización, de la metodología utilizada en el estudio y de los principales resultados obtenidos en torno a las exigencias emocionales detectadas. Por último, se explicitan una serie de propuestas de intervención para eliminar o aminorar los efectos perjudiciales sobre los trabajadores y se ofrecen algunas reflexiones finales a modo de conclusión.

Las centralidad de las relaciones de servicio en la actualidad

Las transformaciones productivas acaecidas en las últimas décadas vienen incrementado sostenidamente la proporción de trabajadores que se desempeñan en el sector de servicios. De hecho, este sector hoy ocupa una centralidad inédita y ciertamente se perfila como uno de los motores de crecimiento económico del actual régimen de acumulación. Su protagonismo surge de una confluencia de factores: i) un cambio

en las pautas de consumo de los hogares que destinan gastos cada vez mayores a la adquisición de servicios (de turismo, cultura, recreación, salud, cuidado, educación, entre otros); ii) los procesos de subcontratación que han favorecido el surgimiento de empresas proveedoras de servicios especializados para otras firmas y iii) la consolidación del Estado como proveedor de servicios públicos de diversa índole y que cumple un papel decisivo para la reproducción de la fuerza de trabajo, tales como el transporte, la educación, salud, seguridad social, etc. (Du Tertre, 2005). El resultado agregado de todos estos procesos es que, actualmente, gran parte de la riqueza y del empleo en las economías nacionales se generan en el sector servicios tanto público como privado.

A los fines de nuestro análisis es importante remarcar que los puestos en el sector servicios implican casi siempre la interacción directa de los trabajadores con el público. Este rasgo constitutivo de los servicios ha llevado a algunos autores a plantear la existencia de una relación productiva de tipo triangular que introduciría ciertas novedades dentro de la relación bilateral convencional entre empleador y trabajador propia de otros sectores.

En este punto, los análisis ofrecen visiones distintas en referencia al rol que ocupan estos tres actores en el proceso de trabajo. En algunos casos, se otorga al cliente (para usar un término general que hoy incluye usuarios, beneficiarios, público, etc.) un rol tan significativo que se los ha llegado a conceptualizar como coproductores del servicio, considerando la inseparabilidad y el grado de participación que tienen para el desarrollo de su prestación (Jeantet, 2003). Otras lecturas, no niegan el rol destacado que los clientes tienen en estas actividades pero enfatizan que el triángulo de la relación de servicio no es equilátero sino que existen diferencias de poder entre estos actores (Belanger & Edwards, 2013). En efecto, la relación diádica entre empleador y trabajador sigue siendo central en términos analíticos para entender el proceso de trabajo capitalista y, en última instancia, también para entender el rol protagónico que hoy tienen los clientes para determinar -en mayor o menor grado- lo que sucede al interior de la organización. Esta relación entre trabajadores y empleador, de naturaleza asimétrica, necesaria, contradictoria y orientada a la producción de valor, es la que sigue siendo definitoria para comprender el funcionamiento de los procesos de trabajo, su organización y sus transformaciones.

Consideramos que si bien las presiones por parte del público son reales y ciertamente condicionan el quehacer del trabajador, son permitidas y alentadas en marcos de gestión decididos por la parte empleadora. En efecto, esta última a veces se beneficia del desplazamiento de presiones que coloca (en términos reales pero también simbólicos) al cliente como supervisor y poseedor de la última palabra sobre el desempeño del trabajador. Con esto la gerencia puede reducir los esfuerzos de control interno y hace más opaca la dominación

que entraña toda relación laboral (pareciera que no es el jefe quien presiona o manda sino las necesidades del cliente). En este sentido, creemos que no puede colocarse a los clientes/usuarios en el mismo nivel analítico y que en todo caso, el desafío consiste en adicionarlos como un nuevo elemento dentro de la relación productiva diádica propia del capitalismo.

De hecho, la centralidad que hoy se les otorga a los clientes tuvo su origen en las necesidades económicas de las empresas del sector privado que, en escenarios cada vez más competitivos, debían encontrar la forma de diferenciarse y de captar mayores porciones del mercado. Es así como las empresas comenzaron a poner al cliente en el centro y a generar bienes y servicios más personalizados, en lotes más pequeños, adecuados a las expectativas de los consumidores y donde el grado de satisfacción percibido por los mismos comenzó a ser una medida de la eficiencia. Asimismo, las empresas comenzaron a observar que la experiencia de consumo podía ser una fuente de valor agregado. Esto ha impulsado el énfasis en establecer con los clientes conexiones que vayan más allá de lo mercantil o económico y generar con ellos intercambios relacionales, procesos de identificación e instancias de comunicación más personalizadas (Weller, 2012).

Algunas de estas cuestiones se desplazaron al sector estatal. Así, la mayor cercanía con el público es considerada una parte necesaria de la denominada modernización de las organizaciones públicas llevada adelante en muchos países en los últimos años. Lo que estas visiones marcan, es la transición de un usuario considerado pasivo a otro activo y exigente. Es por ello que -crecientemente- se implementan en los organismos estatales dispositivos físicos, normativos y administrativos para fomentar la participación relacional entre los trabajadores y el público (Jeantet, 2003).

Las exigencias emocionales: definición y su rol en el sector servicios

El escenario productivo que describimos en el apartado anterior plantea una serie de interrogantes: ¿Qué capacidades y habilidades ponen en juego los trabajadores en la prestación de servicios? ¿Qué consecuencias tienen para ellos estas estrategias de gestión centradas en la satisfacción del cliente o del usuario? ¿Qué dimensiones -no directamente visibles- se ponen en juego y deben ser objeto de atención en términos de salud y bienestar ocupacional?

En primer término, la literatura que investiga estas cuestiones ha puesto en evidencia que la interacción con el público implica para los trabajadores un esfuerzo de control de sus emociones, en otras palabras, un trabajo emocional. De esta forma, los trabajadores deben gestionar sus estados de ánimo, desplegar las emociones correctas para generar una experiencia satisfactoria en el usuario y en algunos casos, reprimir ciertos sentimientos (enojo, angustia, etc.) que puedan afectar la prestación y/o venta del servicio que desarrollan.

La primera definición del trabajo emocional la brindó Hochschild¹. Para esta autora, el trabajo emocional tiene lugar cuando el puesto laboral incluye entre sus prescripciones algunas referidas a las emociones que el individuo debe experimentar y expresar como parte de su trabajo:

Esto requiere que un individuo induzca o suprima sentimientos con el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado (...) Entre el trabajo físico y el emocional existe un aspecto común: el esfuerzo y el costo que implica para el individuo llevarlo adelante (Hochschild, 2003, p. 7).

En esta primera conceptualización se demarca la diferencia entre el control cotidiano de nuestras emociones y el trabajo emocional propiamente dicho. En este sentido, la autora señala que no es un acto de la esfera privada sino que está sujeto al control directo de la organización que paga por su ejecución. De acuerdo con esto, las emociones se regulan en función de ciertas normas que no obedecen al criterio del individuo sino que han sido establecidas desde la parte empleadora con el fin de maximizar las posibilidades de conseguir ciertos objetivos organizacionales. Así, el intercambio social entre el trabajador y el público se reduce a unos cuantos aspectos siendo el principal objetivo el económico y quedando el resto (desarrollo de la confianza, empatía, etc.) subordinados (2003).

Retomando estos aportes de trabajos antecesores, Iñigo Martínez define al trabajo emocional como:

Aquellos procesos psicológicos y conductas, conscientes y/o automáticas, que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos, de mayor orden (2001, p. 138).

Por su parte, Ansoleaga & Toro (2014) indican que “el concepto de trabajo emocional alude a la exigencia explícita que hace el empleador al trabajador en cuanto al despliegue de una emoción adecuada para el cumplimiento de los fines organizacionales” (p. 181).

Como puede verse, en todas las definiciones se resalta que el trabajo emocional responde a demandas generadas desde la organización empleadora la cual establece un conjunto de normas y estándares (más o menos explícito, según cada caso) sobre cómo deben comportarse los trabajadores en su interacción con el cliente/usuario.

Las exigencias emocionales como factor de riesgo psi-

¹ En su renombrada obra *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, publicada originalmente en 1983.

cosocial en el trabajo

Los estudios sobre salud y riesgos ocupacionales tradicionalmente han estado muy centrados en el trabajo físico y hasta cierto punto en el trabajo intelectual. Pero el trabajo emocional únicamente ha comenzado a tener interés en los últimos años, emergiendo interrogantes respecto de sus consecuencias sobre los trabajadores y sobre el tipo de desgaste que genera. Esto ha sido debido al descubrimiento de que existen ciertos factores de riesgo laborales que no pueden considerarse como físicos ni son directamente visibles, sino que implican otro nivel de consideración: el nivel emocional propio del sector servicios.

En esta línea, el enfoque de RPST constituye una perspectiva innovadora que se propone superar los enfoques tradicionales desde una visión ampliada y multidisciplinaria para captar estos fenómenos. El punto de partida es que las tres dimensiones de los seres humanos -física, psíquica y mental- se movilizan en la situación de trabajo, las tres están íntimamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud. Si durante la actividad de trabajo una de ellas es vulnerada, el daño repercute también sobre las otras generando sufrimiento psíquico y mental, además de dolor físico (Neffa, 2015).

A nivel internacional, es posible encontrar un equipo de especialistas localizado en Francia que ha realizado conceptualizaciones y estudios exhaustivos sobre estos nuevos riesgos (Gollac, 2011, 2012; Coutrot & Mermilliod, 2010). Uno de sus autores exponentes, Michel Gollac, define a los RPST como:

Los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores, que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan (2011, p. 31).

A los fines de su estudio, Gollac ordena los diversos factores de RPST en seis grandes ejes: i) la intensidad del trabajo y tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y relaciones de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores y vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

Como puede observarse, se consideran con entidad propia a las exigencias emocionales por sus características particulares y la incidencia que hoy tienen en los espacios laborales. Al respecto, tal como sucede con las demandas físicas o mentales, la exposición a exigencias emocionales durante largos períodos de tiempo puede llevar a la persona a un deterioro de su salud psicosocial y a sufrir daños específicos.

A los fines de profundizar en su composición, es interesante rescatar una serie de propiedades del trabajo emocional que

se relacionan con las posibles consecuencias negativas que puede generar (Gracia et al., 2007):

- Frecuencia de la emoción: cuanto mayor sea la frecuencia con la que se deben expresar o contener la emoción, mayor será la carga de trabajo emocional.

- Duración: cuanto más larga es la duración de la expresión emocional que el trabajador debe sostener, más probables serán las consecuencias negativas.

- Intensidad de la expresión emocional: por ejemplo, contener el disgusto será menos trabajoso que reprimir una situación de furia. Inversamente, para el trabajador será más sencillo desplegar cortesía que simular una felicidad extrema.

- Variedad de las emociones: hay trabajos donde se requiere expresar un menú de emociones restringido (ej. telefonista) mientras que en otros es necesario gestionar una gran variedad de emociones (ej. profesor). Cuanto mayor es el repertorio de expresiones en juego, más probabilidades existen que el trabajo tenga repercusiones perjudiciales.

Cuando las exigencias emocionales alcanzan un alto grado en alguna de estas dimensiones (sobre todo en frecuencia y duración) aumentan las probabilidades de que surjan consecuencias perjudiciales para los trabajadores. Algunas de estas consecuencias se mencionan a continuación (Iñigo Martínez, 2001; Gracia et al., 2007):

- Alienación y extrañamiento del yo: que un individuo exprese de manera continuada emociones que no experimenta puede alterar su capacidad para distinguir cuándo está siendo él mismo y cuándo está simulando. O incluso puede producir interferencia en sus roles privados: dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito íntimo. A su vez, la percepción de falta de autenticidad está relacionada con síntomas depresivos según estudios antecedentes.

- Síndrome de Burnout: distintas investigaciones han encontrado relaciones significativas entre el trabajo emocional y las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

- Síntomas físicos: la necesidad de suprimir la expresión de emociones produce incrementos en la activación cardiovascular con efectos negativos a largo plazo y también otros tipos enfermedades psicosomáticas.

Estas consecuencias personales a su vez repercuten sobre la organización del trabajo. Así por ejemplo, la regulación de emociones puede disminuir el rendimiento en aquellos puestos en los que se exigen manifestaciones emocionales. Al mismo tiempo, puede dar lugar al aumento de la rotación y el ausentismo sobre todo si el empleado no tiene suficiente autonomía en el puesto (Gracia et al., 2007).

Habiendo realizado estas precisiones conceptuales sobre

las exigencias emocionales y sus posibles consecuencias, en el próximo apartado analizaremos empíricamente esta problemática tomando como caso una organización estatal. Ello permitirá examinar cómo opera este riesgo psicosocial en espacios específicos y cuáles son sus variaciones.

El estudio de los riesgos psicosociales en una organización estatal

Este apartado tiene como sustento empírico una investigación iniciada a partir de la demanda del Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria (SECASFPI) que representa a los trabajadores de ANSES.

En el año 2014, miembros de SECASFPI se acercaron al equipo interdisciplinario al cual pertenecemos expresando la necesidad de realizar un estudio que refleje las condiciones de trabajo imperantes en la ANSES. Específicamente, la inquietud era analizar las condiciones de trabajo con eje en los RPST y su impacto sobre la salud.

Los delegados de SECASFPI habían tenido la oportunidad de recorrer distintas dependencias en todo el país y en esas instancias fueron encontrando malestares laborales y dolencias psicofísicas de diversa índole que afectaban a los trabajadores de ANSES. Pero los RPST suelen ser más difíciles de abordar que los riesgos y enfermedades profesionales clásicos debido a su complejidad y su naturaleza intangible. Estas problemáticas suelen permanecer invisibilizadas por los empleadores que frecuentemente se niegan a reconocer su existencia. De ahí la necesidad del sindicato de contar con un estudio objetivo y científico que avale lo que ellos estaban detectando y que permita ulteriormente negociar una política preventiva integral.

En particular, se percibía desde el sindicato que los trabajadores en puestos de atención al público eran quienes manifestaban sentirse más desbordados por la gran afluencia de beneficiarios a las dependencias; expresaban malestares tales como estrés, fatiga y una diversidad de dolencias crónicas que identificaban como efecto de su trabajo. Fue por esto que en términos metodológicos la investigación se circunscribió a los trabajadores en puestos de atención al público dado que era prioritario conocer su situación para encarar pronto medidas de intervención.

Esta franja de población trabajadora afectada se condice con las transformaciones organizacionales que ha tenido en el periodo reciente la ANSES, especialmente desde 2003. El rol protagónico que adquirió esta institución como ejecutora de las nuevas y numerosas políticas sociales durante todo el periodo la llevó a un proceso continuo de ampliación de funciones. En sus inicios, este organismo se encargaba principalmente de gestionar las jubilaciones y pensiones de los ciudadanos argentinos pero paulatinamente fue incorporando

la prestación de numerosos servicios: asignaciones familiares, becas para estudiantes, administración de créditos de vivienda, seguros de desempleo, préstamos para jubilados, pensiones por discapacidad, entre otros servicios sociales². Nótese que, en todos los casos, se trata de servicios que apuntan a resolver problemas que aquejan a los sectores más vulnerables de la sociedad y que implican el trato con personas en situación de necesidad, de pobreza o de escasos recursos.

A inicios de 2015, y tomando en cuenta los lineamientos de esta demanda, el equipo de investigación diseñó un proyecto con el objetivo diagnosticar la incidencia de los RPST en los trabajadores de ANSES en puestos de atención al público. Asimismo, la investigación contempló la elaboración de propuestas concretas de intervención sobre los problemas detectados, sea para eliminarlos y/o reducir su incidencia.

La metodología de la investigación

En la investigación se utilizó un abordaje metodológico que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de información: talleres de visualización (desde el enfoque de la psicología del trabajo), estudios de ergonomía, un estudio de medicina del trabajo y una encuesta de RPST³.

El análisis que presentamos aquí toma como insumo principal los datos arrojados por la encuesta. Al respecto, se estima que los trabajadores de ANSES son un total aproximado de 16.000 distribuidos en más de 300 dependencias en todo el país. Por cuestiones operativas, de presupuesto y de cronograma, resultaba imposible encuestar a todos los trabajadores; fue por eso que se diseñó una muestra con la cual se buscó cubrir todo el territorio y captar la mayor amplitud de situaciones dentro de la franja de trabajadores que realizan atención al público.

Específicamente se realizaron 694 encuestas en 67 dependencias de ANSES de diferentes partes de Argentina, en un periodo comprendido de septiembre a diciembre de 2015. La encuesta fue en formato papel, administrada de forma presencial por encuestadores capacitados a tal fin, con una duración promedio de 40 a 50 minutos. En todos los casos los trabajadores participaron de manera voluntaria y anónima⁴.

Por la complejidad y extensión del formulario usado, la capacitación de los encuestadores fue un aspecto clave del relevamiento. Todos eran estudiantes avanzados y/o graduados de universidades nacionales pertenecientes a carreras vinculadas a las ciencias sociales del trabajo: sociología, psicología, trabajo social, relaciones del trabajo, entre otras. Antes de comenzar el relevamiento recibieron una capacitación⁵ y

² Al año 2016, ANSES administraba 17 millones de beneficios sociales mensuales.

³ Para conocer en detalle la metodología general de la investigación ver Neffa et al., 2017.

⁴ Para ampliar información sobre la encuesta realizada se sugiere ver Henry, 2016.

⁵ Se buscó brindar información general sobre ANSES y los procesos de trabajo allí realizados. Se dictaron nociones básicas de RPST, se trabajó sobre el uso de la encuesta, se hicieron pruebas piloto y se debatieron todos los demás aspectos sobre

luego, en función de las necesidades operativas, fueron afectados a distintas zonas del país emprendiéndose verdaderas campañas de relevamiento que a veces implicaban trabajos de campo simultáneos en puntos muy alejados del territorio.

En lo referido a su estructura, el cuestionario usado presentó una batería de preguntas que apuntaban a operacionalizar los seis ejes temáticos de RPST y como particularidad, contó con una sección abierta destinada a registrar observaciones (tanto del encuestado como del encuestador) lo que permitió la inclusión de notas, testimonios de los trabajadores y datos cualitativos dentro del instrumento.

La naturaleza específica de las exigencias emocionales en los puestos de atención al público en ANSES

La cuestión de las exigencias emocionales demostró ser muy relevante al momento de evaluar los problemas y padecimientos que enfrentan los trabajadores en puestos de atención al público de ANSES. En este sentido, la relación directa con los beneficiarios durante el proceso de trabajo les demanda el uso de distintas habilidades vinculadas a lo emocional, que acrecientan su carga global de trabajo y muchas veces les genera sufrimiento psíquico.

La encuesta arrojó una serie de resultados que podemos sistematizar en dos grandes grupos de exigencias emocionales para los trabajadores: por un lado, exigencias vinculadas a contener a los beneficiarios en situación de angustia y, por otro lado, exigencias vinculadas a contener las reacciones negativas del público (enojo, agresión). Como veremos en cada caso, estas situaciones están estrechamente ligadas al tipo de servicios que se brindan en ANSES y también a la forma en que se encuentra organizado el trabajo.

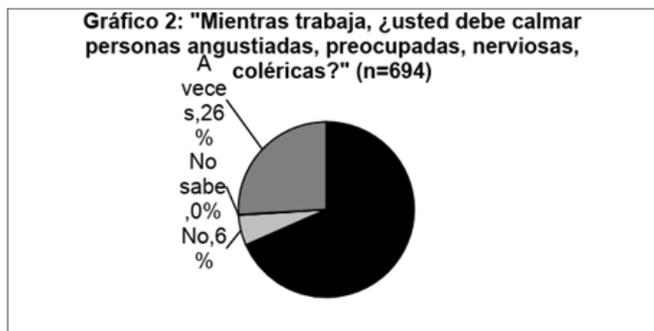
Las exigencias emocionales en el marco de situaciones de angustia

Como indicábamos antes, ANSES estaba tradicionalmente enfocada en la gestión de jubilaciones y pensiones pero paulatinamente ha incorporado una serie de servicios sociales que implican gestionar la precariedad de un número creciente de ciudadanos. De esta forma, el trato diario con población que sufre distintas modalidades de exclusión se convierte para los trabajadores en el punto de encuentro con múltiples formas de sufrimiento que los pone en un lugar de escucha y de exposición a problemas privados que en muchas circunstancias son acuciantes.

En esta institución el personal que hace atención al público debe responder a demandas que van más allá de la simple gestión administrativa; durante el intercambio con el público es frecuente para los trabajadores tener que escuchar historias de vida complejas, verse interpelados por pedidos de ayuda que se le hacen a título personal, lidiar con expresiones de an-

la aplicación de la misma.

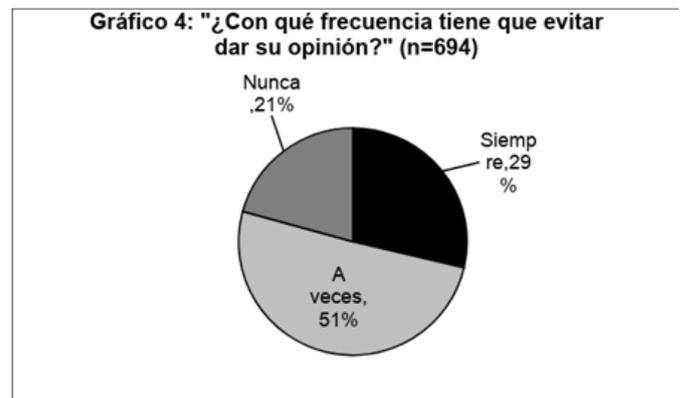
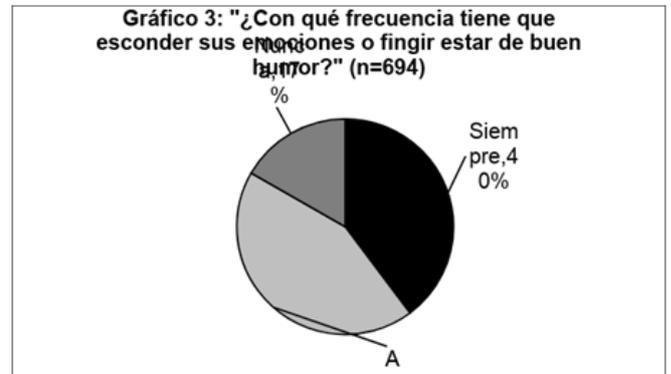
gustia y de inquietud para acceder a servicios que pueden ser cruciales para su subsistencia. En este marco, es comprensible que para muchos trabajadores las exigencias emocionales alcancen un alto grado. En la encuesta, hay dos indicadores que son contundentes al respecto (Gráfico 1 y 2):



Como puede verse, alrededor de tres cuartos de los encuestados señalaron su contacto cotidiano con personas en situación de angustia y tener que calmarlas en esta situación. En dicho escenario, la idea de un burócrata impersonal es una ficción: los trabajadores deben adaptar y ajustar su comportamiento para hacer frente a una amplia variedad de situaciones y de emociones que implica su trabajo. Algunos comentarios cualitativos recogidos durante el trabajo de campo así lo dejan entrever: "A la gente, que vienen con sus problemas, no solo le haces el trámite... contenemos a la gente. A veces no querés que te comenten nada. Solo hacer el trámite y que se vayan. Pero no por maldad... es que uno también se cansa..." (...) "No hay contención psicológica y nosotros contenemos mucho a la gente. Ser el psicólogo de la gente te aturde" (...) "A veces preferís que te puteen antes que se pongan a llorar. El empleado de ANSES debe contener".

Ahora bien, en el proceso de atención los trabajadores realizan un doble esfuerzo para soportar a largo plazo estas exigencias. Por un lado, su trabajo requiere cierto grado de implicación relacional para entender lo que el beneficiario quiere, para servirlo de forma adecuada y adaptar el trámite a sus necesidades. Pero al mismo tiempo, deben evitar una

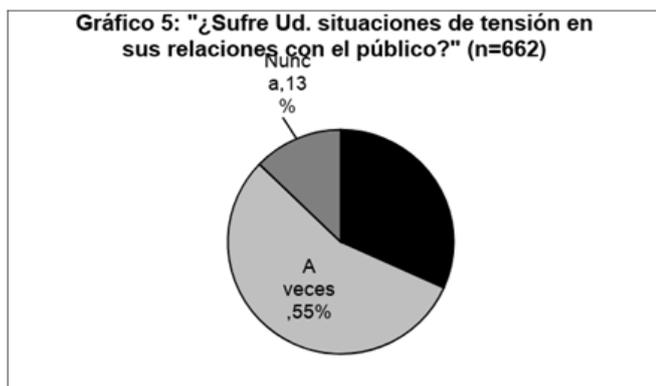
implicación demasiado personal que puede afectarlos emocionalmente o generar intercambios que resulten difíciles de manejar (Jeantet, 2003). De ahí que sea frecuente para los trabajadores esconder emociones, fingir otras e incluso evitar dar su opinión en el marco de esta estrategia general de distanciamiento. En la encuesta lo vemos a través de estos resultados (Gráfico 3 y 4):



En los trabajos de servicio, los trabajadores constantemente buscan poder imponer límites a la relación con el público y encontrar el equilibrio correcto entre distancia e implicación. En este contexto, la implicación y el distanciamiento no son contradictorios sino que ambos son necesarios, van juntos y se condicionan el uno al otro. Pero en todo caso, también esto implica un esfuerzo para los trabajadores y una carga psicosocial (Jeantet, 2003).

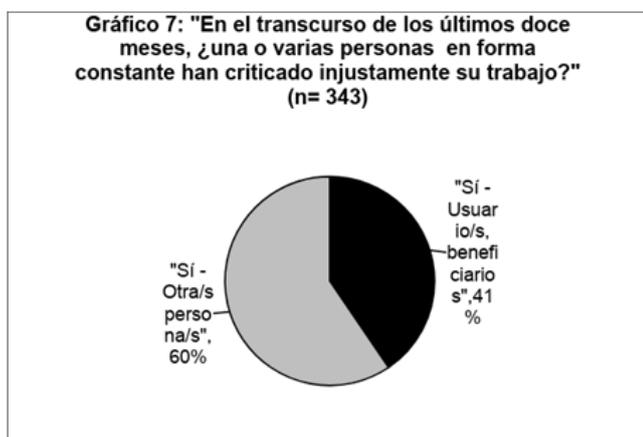
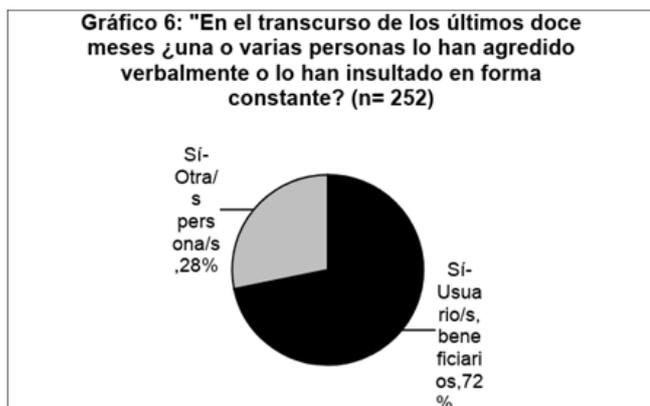
Las exigencias emocionales relacionadas con las reacciones negativas del público

Como señalábamos antes, a menudo los trámites que se gestionan en ANSES implican recursos vitales para el receptor, lo que puede dar lugar a tensiones e incluso confrontaciones en la relación entre trabajadores y beneficiarios. Particularmente, cuando estos últimos se encuentran en situación de desesperación porque necesitan con celeridad algún beneficio vital para su grupo familiar o cuando perciben que los procesos administrativos son confusos o están llenos de obstáculos para alcanzar la solución a su necesidad. El siguiente indicador (Gráfico 5) ofrece una magnitud del problema:



Estas situaciones de tensión se expresan cotidianamente en los lugares de atención por medio de actitudes de impaciencia, exasperación, indignación y protesta por parte del público. Son fenómenos que con cierta recurrencia enfrentan los trabajadores y que ponen a prueba sus habilidades emocionales.

En la encuesta se consultó por la ocurrencia de una serie de situaciones de tensión o violencia. En caso afirmativo⁶, se pidió al encuestado indicar qué personas eran los responsables de los sucesos: los usuarios/ beneficiarios u otras personas (Gráficos 6 y 7).



Como puede verse, los beneficiarios ocupan un lugar destacado en estos sucesos que conllevan para los trabajadores sensaciones de desvalorización, de indignación y de sufrimiento moral. Los siguientes comentarios formulados por los trabajadores sirven para ejemplificar de manera más concreta en qué consisten las situaciones arriba graficadas: "La gente viene mal predispuesta, a uno lo atacan, le faltan el respeto. Eso debe ocurrir porque la oficina está sobrecargada de público que viene de otras jurisdicciones" (...) "La realidad es que la gente verbalmente es muy violenta, absorbemos eso y eso te lastima. A veces la agresión verbal te lastima más que la física" (...) "Muchos de los compañeros de trabajo, incluyéndome, estamos bajo tratamiento psiquiátrico debido al modo de trabajo: elevadas exigencias, beneficiarios groseros, gente alterada".

En casos extremos, las situaciones de tensión pueden desembocar en eventos más graves como son las agresiones físicas. Los datos de la encuesta arrojaron sólo 20 menciones afirmativas para sucesos de esta gravedad (agresiones físicas por parte del público). Si bien se trata de un número relativamente bajo, este dato y los testimonios de los trabajadores apuntan a que hay una probabilidad de ocurrencia constituyéndose así en un problema al cual prestar atención. Algunos comentarios cualitativos emitidos por los trabajadores reafirman esta posibilidad (e incluso el temor) de recibir agresiones por parte de los beneficiarios como se ve a continuación: "Sufrimos amenazas con un cuchillo" (...) "Me tiraron con una impresora en la cara. Hay falta de seguridad" (...) "Acá les han pegado cachetazos a dos empleados de Orientación" (...) "No hay respeto por nosotros, ni seguridad. Un día me escupieron la cara".

Estas situaciones ponen a los trabajadores en situaciones de temor que no pueden prever y no siempre pueden controlar. Por otro lado, la disposición espacial de las oficinas complica las posibles estrategias de retirada de los trabajadores ya que constantemente están expuestos al público, a su vigilancia y sus interpelaciones. De hecho, los lugares de trabajo en ANSES están montados para promover el contacto y fomentar la participación relacional entre el público y los trabajadores. Estos últimos están sentados en escritorios que miran en dirección a la sala de espera (generalmente repleta de beneficiarios en expectativa de ser atendidos rápido y de obtener los recursos que tanto necesitan), no habiendo ventanillas, mostradores ni mamparas que sirvan como mediación. Esta disposición de la infraestructura responde a una política de la organización que buscan generar proximidad, calidad de atención y servicio personalizado con los beneficiarios. Se aduce que esto es parte necesaria de la modernización de los servicios estatales y del acercamiento con la comunidad.

Como puede vislumbrarse, se trata de una extrapolación

⁶ Los siguientes gráficos están realizado en base a los trabajadores que respondieron que "sí" sufrieron el problema relevado. De ahí que el "n" sea distintos que en las variables anteriores.

de las lógicas nacidas en el sector privado. Pero sucede que por la naturaleza de los servicios que se prestan en ANSES esto no siempre genera experiencias positivas en la relación de servicio y deja muy expuestos a los trabajadores. Por otro lado, cuando ocurren eventos importantes (agresiones verbales o físicas) la regulación de las propias emociones puede volverse una exigencia muy fuerte para los trabajadores. Esto se encuentra delimitado por prescripciones organizacionales que dictan pleitesía, amabilidad, imposibilidad de oponerse explícitamente a las opiniones del público y la obligación de contenerse frente cualquier tipo de interpelación agresiva.

Es importante subrayar que el origen de estas situaciones de tensión no solo radica en los intercambios a nivel interindividual entre los trabajadores y los beneficiarios (naturaleza de los trámites realizados y predisposiciones de los actores involucrados). También es posible hipotetizar que los conflictos surgidos durante la atención al público son síntomas de problemas más generales; revelan disfunciones organizacionales y de los procesos administrativos (errores, retrasos, eliminaciones de asignaciones, demanda de retroactivos, etc.). Sobre esto nos centraremos con más detalle en el próximo apartado.

Posibles estrategias de intervención frente a la problemática de las exigencias emocionales

En los apartados anteriores se describió una serie de exigencias emocionales que enfrentan los trabajadores de ANSES en sus tareas de atención al público. Frente a este problema las respuestas pueden ser de dos tipos: i) estrategias de intervención que individualizan este riesgo psicosocial: se confía en las capacidades del trabajador para resistir y se restringe la responsabilidad del empleador en este tema. De esta forma, se promueve el cuidado individual y se confía en que los trabajadores podrán desarrollar con el tiempo estrategias de afrontamiento -coping strategies- para hacer frente al trato con el público: distanciamiento, cinismo, naturalización, evasión, etc. En el peor de los casos, si las exigencias emocionales sobrepasan la capacidad de respuesta de los trabajadores, las organizaciones propician que estos puedan acceder a atención psicológica o psiquiátrica como instancias para aplacar los síntomas y el sufrimiento que les genera el trabajo y así poder seguir adelante en su puesto; y ii) estrategias de intervención holísticas que parten de la organización del trabajo: este abordaje concibe que las exigencias emocionales surgen y se potencian a causa de las características que adopta el proceso de trabajo y es allí donde puede intervenir para prevenir su incidencia e incluso eliminar la fuente del riesgo. Esto decididamente extiende la responsabilidad al empleador y promueve la atención integral de diversas facetas del trabajo y su organización.

Nuestra postura corresponde justamente a esta última visión y en ese sentido, quisiéramos indicar algunas estrategias de intervención que se ofrecieron en el informe final de la

investigación realizada en ANSES:

- Cambios en el layout⁷ de las dependencias: una separación física mayor entre el público y los trabajadores podría aliviarle a estos últimos la tensión de estar constantemente a la vista de las personas que esperan, evitaría interrupciones e incluso agresiones directas. En este sentido, una alternativa consiste en instalar mamparas o paneles para lograr una separación física y visual mayor entre el trabajador y los beneficiarios o destinar una zona de espera separada.

- Descansos y rotación de puestos: establecer durante la jornada un tiempo de descanso suficiente situado entre la atención de un beneficiario y otro. Esto permite a los trabajadores recomponerse en casos de exigencias emocionales altas. Otra posibilidad complementaria es ofrecer sistemas de rotación que permitan a los trabajadores pasar algunas semanas al año fuera de la atención al público haciendo tareas de back office. Estos descansos (diarios y también durante el año) son importantes teniendo en cuenta que el agotamiento emocional predispone al burnout, que además de los daños psíquicos y mentales que provoca, puede dar lugar a ausencias prolongadas.

- Capacitación en el manejo de las emociones: llevar a cabo periódicamente sesiones de formación teórico-prácticas en competencias relacionales a cargo de psicólogos y psicólogos sociales, para que los trabajadores puedan controlar el estrés y contener emocionalmente a beneficiarios angustiados o coléricos. Asimismo, capacitar a los trabajadores sobre lo que deben hacer si surgen situaciones de tensión con el público, de hostigamiento o de violencia, de manera que no tengan que actuar en función de reacciones espontáneas o se sientan desprovistos de contención frente a estos sucesos. Esto es central teniendo en cuenta que, en situaciones de alto estrés, los trabajadores no siempre tienen los medios para llevar a cabo la ordenación de las emociones requeridas. Aunque están especialmente asignados a esta tarea, los agentes no reciben capacitación específica sobre cómo relacionarse con el público: ejercen una función no codificada y su papel sigue siendo poco claro e incierto.

- Disponer mecanismos que eviten las largas esperas del público: regular y programar el sistema de turnos y su acceso (telefónico o por internet) para reducir las presentaciones espontáneas y que los beneficiarios no tengan tiempos prolongados de espera. Cuando el público es retenido demasiado tiempo sin recibir atención, comienza a elevarse los niveles de impaciencia y hastío que desembocan en reprimendas hacia los trabajadores y en agresiones.

Conclusiones

La dimensión emocional de los trabajadores juega un papel muy significativo en el funcionamiento de las organizaciones

⁷ En ergonomía, el término layout hace referencia a la disposición de las maquinarias, equipos y mobiliario dentro un espacio de trabajo.

y en la eficiencia de numerosísimas actividades productivas. Es parte inherente de actividades tales como la educación, el cuidado (de niños, ancianos), el turismo, las ventas (presenciales y telefónicas), el cuidado de la salud, las industrias culturales, el entretenimiento, los servicios financieros y de seguros, entre otras. En todos los casos, la eficacia productiva se alcanza por medio de performances específicas que despliegan los trabajadores, de interacciones definidas con el público y de la capacidad para generarle emociones positivas y una experiencia de atención satisfactoria. Asimismo y con cierta frecuencia, su trabajo implica atemperar el enojo del cliente, responder sus dudas, recomponer su confianza y obtener demandas que perjudiquen a la organización que representan.

En este escenario es innegable la importancia de estudiar esta faceta del trabajo y analizar en qué circunstancias las exigencias emocionales deviene un factor de riesgo. En este texto hemos abordado esta temática a partir del caso de los trabajadores de ANSES poniendo en evidencia los desafíos que implica la atención al público en esta organización y toda la serie de recursos psíquicos, emocionales y afectivos que se ponen en juego. Específicamente, hemos examinado dos tipos de situaciones que generan fuertes exigencias emocionales para los trabajadores: por un lado, exigencias vinculadas a contener a los beneficiarios en situación de angustia y por otro, exigencias vinculadas a contener las reacciones negativas del público (enojo, agresión). En ambos casos vimos que estas situaciones están estrechamente ligadas al tipo de servicios que se brindan en ANSES y también a la forma en que se encuentra organizado el trabajo.

Como parte propositiva de este trabajo hemos planteado una serie de medidas concretas que servirían para morigerar las exigencias emocionales y evitar sus derivaciones perjudiciales para la salud de los trabajadores. En este punto, se ha optado por un planteo holístico que concibe que las causas (y las posibles soluciones) para el problema residen en el proceso de trabajo: en sus contenidos y en la forma en que se halla organizado. Esto decididamente extiende la responsabilidad a la parte empleadora y promueve un abordaje integral que contempla diversas facetas del trabajo.

Visibilizar la dimensión colectiva del problema de los RPST y poner el acento en el plano organizacional es la aspiración de estudios como el que aquí proponemos. Conservamos la esperanza de que este tipo de aportes sitúe esta problemática en la agenda pública teniendo en cuenta que en Argentina los riesgos psicosociales generados por los procesos de trabajo quedan reducidos a la experiencia individual del trabajador, permanecen invisibilizados y ni siquiera son mencionados ni reconocidos como tales en la legislación en materia de riesgos del trabajo.

Referencias bibliográficas

ANSES. (2016). *Más de 16 millones de asignaciones, jubila-*

ciones y pensiones actualizadas. Revista Argentinos y la Seguridad Social, año 5, nro. 23, pp. 22-25. Disponible en: <http://www.anses.gob.ar/archivos/publicacion/RevistaArgentinos-23.pdf>

Ansoleaga, E & Toro, J. P. (2014). *Salud mental y naturaleza del trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables*. Revista Psicología: Organizações e Trabalho, vol.14, n.2, pp. 180-189.

Belanger, J. & Edwards, P. (2013). *The nature of front-line service work: distinctive features and continuity in the employment relationship*. *Work, employment and society*, Vol. 27, Issue 3, pp. 433-450.

Coutrot, T. & Mermilliod, C. (2010). *Les risques psychosociaux au travail: les indicateurs disponibles*. Dares Analyses, n° 81, pp. 1-11.

Du Tertre, C. (2005). *Services immatériels et relationnels: intensité du travail et santé*, *Activités* [En ligne], 2-1.

Gollac, M. (2011). (coord.). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.

Gollac, M. (2012). *Les risques psychosociaux au travail: d'une « question de société » à des questions scientifiques*. Introduction. *Travail et emploi*, nro. 129, pp. 5-10.

Gracia, E., Martínez, I., Salanova, M., & Nogareda, C. (2007). *El trabajo emocional concepto y prevención*. Nota Técnica de Prevención N° 720. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Henry, M. L. (2016). *Implementación de la encuesta de riesgos psicosociales a trabajadores de la ANSES de Argentina*. Reflexiones metodológicas sobre una experiencia de investigación sustentada en la cooperación entre academia y actores sindicales. Ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo - ALAST. Buenos Aires, Agosto 2016.

Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

Martínez Íñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuentes. Una revisión teórica*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 17, núm. 2, 2001, pp. 131-153.

Jeantet, A. (2003). *L'émotion prescrite au travail*. *Travailler*, vol. 1, n° 9, pp. 99-112.

Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (coord.) (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Buenos Aires: SECASFPI.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno;

CABA: UMET- CITRA.

Weller, J.M. (2012). *Relations de service*. En Antoine Be-
vort, Michel Lallement, Annette Jobert, Arnaud Mias. Dic-
tionnaire du travail. Paris : Presses Universitaires de France.

RESISTENCIA ORGANIZACIONAL. CONDICIONANTES PSICOSOCIALES. ANÁLISIS DE CASO, SECTOR SALUD— URUGUAY

Cecilia Alvarez, Mariana Gomez Camponovo y Fernando Tomasina¹

¹ Cecilia Alvarez (UdelaR; Uruguay); E-mail: balvarez@higiene.edu.uy; Mariana Gomez Camponovo (UdelaR; Uruguay); E-mail: mgo-mez@cup.edu.uy; Fernando Tomasina (UdelaR; Uruguay); E-mail: ftomasina@fmed.edu.uy

Introducción

En la práctica de la salud ocupacional convencional se acepta que los problemas identificados en el trabajo están aislados entre sí, presentes por el azar y vinculados linealmente a la salud del trabajador. Este modelo dominante está caracterizado por la no-participación de los trabajadores, hegemonizado por los técnicos, con una práctica de salud individual, medicalizada, que concibe al trabajo como externo al ser y al trabajador como único responsable de su salud. Esta posición tiene una noción negativa de la salud con la tendencia a vincular el accidente o la enfermedad profesional con un determinado factor de riesgo, concibiendo el origen de los mismos como mono causal (Tomasina, 2001). Este modelo es ineficiente e inequitativo, es por tanto que se hace necesario la construcción de un nuevo saber colectivo que se acompañe del desarrollo de un modelo diferente de intervención en la salud de los trabajadores.

Para estudiar las complejas relaciones entre la salud y el trabajo, las técnicas de investigación cualitativa serían las que mejor se adaptan, se caracterizan por ser dinámicas, flexibles y para que sean efectivas se requiere de la participación activa y democrática de cada uno de los actores que desde su rol aporten a fin de que se produzca el intercambio de saberes (Tomasina, Stolovas & Chaves, 2008).

Los actores son los empleadores como responsables del proceso de trabajo, los técnicos en salud ocupacional, quienes aportan su saber científico actuando junto con los trabajadores que con su conocimiento forjado y acumulado, no solo por ellos, sino por aquellos que los precedieron habiendo generado conocimientos de gran utilidad para la acción transformadora, empoderándose así con un nuevo saber que promueva con su participación una intervención correctora.

En salud ocupacional se debe intervenir sobre los problemas del entorno para lograr cambios

Es penoso que se pierda la salud en el mismo lugar donde se gana el sustento, además se da la paradoja que servicios encargados de atender la salud de la comunidad son los que generan el malestar, estrés, lesión y muerte de sus trabajadores. En este entorno está más que justificada la necesidad de incorporar las acciones en salud ocupacional a la gestión en los servicios de salud (Nieto & Tomasina, 2011).

Estas acciones que llevan a gestionar los riesgos en el trabajo implican un cambio y requiere de ciertas competencias profesionales por parte de aquellos que van a transitarlo, ellas son: entender la instrucción (aprender), aceptar que la nueva conducta es necesaria (querer hacerlo), ser capaz de llevar a cabo lo que aprendió (poder hacerlo) y por último, implementar lo que aprendió (realizarlo). Aun así éste proceso no es suficiente. Pues después de las instrucciones hay que programar una estrategia de seguimiento, como una devolución dialéctica con los trabajadores para determinar si las instrucciones han sido efectivas o si ha habido problemas y como podrían resolverse para gestionar los riesgos. Además el colectivo no solamente debe querer el cambio, sino que deben estar presentes las condiciones para poder realmente realizar cambios en su comportamiento (Trilla, Plana & Espulga, 2010).

Grupo, aprendizajes y comportamiento

A nivel grupal el aprendizaje es concebido como uno de los vectores de la situación de grupo. El cambio es el proceso planificado y progresivo mediante el cual las personas y los grupos sociales pueden acceder a una adaptación activa a la realidad que se va planificando poco a poco donde las conductas del sujeto se modifican a partir de sus propias expe-

riencias y su motivación (Riviere, 2008).

El deseo es la fuerza motriz en la construcción de la sociedad que actúa a nivel inconsciente, construye las subjetividades y, en el plano social, transforma a los sujetos en protagonistas de los procesos de cambio (Franco & Merhy, 2011). La motivación o el deseo de cambio para modificar conductas y hábitos depende de muchos factores, por lo que es necesario aprender a desarrollar la motivación del colectivo (Trilla, Plana & Espulga, 2010).

Las técnicas motivacionales se basan principalmente en el respeto por el colectivo, sus creencias y su escala de valores. Estudiando procesos de cambio centrado en las personas Prochaska y Diclemente encontraron que aquellas que consiguen una mejora en sus estilos de vida pasan a través de una serie de estadios cada uno con una actitud mental y un tipo de motivación diferentes. Los autores describieron el modelo de estadios de cambio también llamado rueda del cambio, dónde cada estadio se sucede al otro circularmente. Ellos son la pre-contemplación, la contemplación, la determinación, los cambios, el mantenimiento, la recaída y la consolidación (Prochaska, 1999).

La ayuda que el profesional puede brindar, consiste en facilitar avances hacia el siguiente estadio, conociendo que tienen necesidades y características diferentes en cada uno de ellos. Podemos identificar en qué fase del proceso se encuentra y ayudar a ir transitando dentro del círculo hacia el cambio de hábitos y su mantenimiento (Trilla, Plana, & Espulga, 2010; Prochaska, 1999).

Resistencia al cambio en los grupos

Los procesos de cambio imponen una considerable presión sobre las personas y las unidades de trabajo. La resistencia es la reacción más característica del individuo y del grupo frente al cambio, se define como el conjunto de actitudes que tienen por finalidad destruir las fuentes de ansiedad que todo cambio acarrea. Tales actitudes se pueden ver a nivel social como a nivel grupal e individual. En el caso de grupos pequeños, la resistencia al cambio se expresa en términos de dificultades en la comunicación y el aprendizaje. El desarrollo del grupo se ve obstaculizado por la presencia del estereotipo, en el pensamiento y la acción grupal reproductora. Puede manifestarse de diferentes formas, algunas veces se encuentran actitudes de hostilidad o agresión, otras veces, actitudes de apatía, pérdida de interés y en ocasiones situaciones de negligencia. La ansiedad que producen los procesos de cambio puede palparse en todos los niveles y en todas las unidades de la organización. Los individuos se preocupan por la eventual desactualización de sus conocimientos, por el eventual cambio en las relaciones formales e informales y por la eventual pérdida de status dentro de la organización (Penengo & Perez, 1997).

Kurt Lewin, en el año 1945, propuso un proceso de cambio

en tres pasos: el primero, es la descongelación del nivel actual de comportamiento. Este paso podría ser una participación en una serie de sesiones de sensibilización o de capacitación en las que el objetivo del cambio fuese un modo de proceder participativo. El segundo, es el avance, consiste en emprender la acción que cambiará el sistema social llevándolo de su nivel original de comportamiento o de funcionamiento hasta un nivel nuevo. Esta acción podría ser la intervención. El tercero, es la recongelación, que implica el establecimiento de un proceso que hará que el nuevo nivel de comportamiento sea relativamente seguro contra el cambio (Burke, 2010).

El trabajo, la identidad y el riesgo psicosocial

El trabajo es central en la vida de las personas, construye identidad que es el almacén de nuestra salud mental; es así que los trabajadores se ven obligados a crear defensas psicológicas para proteger su salud mental. Cuando se integra un colectivo que en el trabajo asume riesgos peligrosos, esas ideas defensivas subyacen en el interior del mismo para compartir la ansiedad y que la supervivencia sea un problema de todo el colectivo y no de cada trabajador (Dejours, 2009).

El ámbito del cuidado de la salud es un lugar de manifestación de las subjetividades en acción. La subjetividad se da por factores de afectación, es decir, acontecimientos que impactan sobre su forma de significar el mundo con un proceso de formación subjetiva del medio social y de sí mismo. El proceso productivo del trabajo en salud es el trabajo vivo que los modifica a ellos y que revela la posibilidad que tienen los trabajadores de realizar su trabajo con un alto grado de libertad, ejerciendo un autogobierno sobre su actividad productiva. Los trabajadores construyen así su proceso de trabajo de acuerdo a su modo de significar en el mundo e intervenir en él, poniendo un límite a los rígidos protocolos que encuadran en normativas las prácticas del cuidado (Franco & Merhy, 2011).

En el ámbito de la salud donde el sujeto de trabajo en un enfermo, se considera al trabajo como un deber moral por lo que cualquier impedimento físico o psicológico para desempeñar la tarea es considerado como una falta personal, invisibilizándose el sufrimiento del trabajador (Dejours, 2009). De esta forma para lograr el objetivo (atender al enfermo) debe poner en tensión su subjetividad con sus capacidades y recursos, debe usar la creatividad y la astucia frente a los errores y fallas sabiendo que corre el riesgo de fracasar en su saber hacer, vulnerar su subjetividad y desestabilizarse como sujeto. Se presenta de este modo una brecha entre el trabajo que se debe hacer y la actividad que se realiza, por eso el trabajador debe soportar exigencias físicas, psíquicas y mentales que son la fuente del riesgo psicosocial (Neffa, 2015).

Los riesgos psicosociales (RPST) presentes en la actividad laboral surgen del proceso de trabajo que pueden provocar

a corto, mediano o largo plazo accidentes y enfermedades profesionales que dañen la salud física y biológica de los trabajadores. Se presentan en un contexto histórico, económico y social determinado. Y en su configuración, un factor determinante es el objeto de trabajo y la organización (Neffa 2015).

Estudio realizado sobre Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT)

En el año 2007 se realizó un estudio en un hospital de día sobre CyMAT por parte de éste equipo de investigadores. Se observó que la sala de preparaciones cuenta con cámara de flujo laminar vertical, pileta de agua corriente y depósitos para material contaminado. El personal de enfermería porta protección personal y vestimenta de seguridad. El personal a cargo posee idoneidad empírica tanto para el manejo de citostáticos como de tecnología, pero aquellos que realizan la reconstitución medicamentosa desconocen la toxicidad del material con que trabajan y carecen de capacitación en el manejo seguro de los mismos. Al momento de la investigación se carecía de normas escritas para el procedimiento de reconstitución de la medicación, para proceder en caso de accidentes, derrames y manejo de desechos. No se dispone de señalización de seguridad en esta área ni de otros elementos de seguridad, a su vez, se observaron prácticas inadecuadas con relación al consumo de alimentos dentro del área de preparación, así como en la sala de tratamiento (Alvarez, Vignolo & Gómez Camponovo, 2008).

Proceso de trabajo

Se expone un breve detalle del proceso de trabajo de la sala de tratamientos del hospital de día, Hospital de la Mujer, donde el objeto de estudio como tal no es sino sujeto. Se realizó observación y entrevistas al personal.

La actividad diaria en el servicio comienza con la asistencia a las pacientes al hospital de día para recibir tratamiento quimioterápico, se realiza la lectura de historias y la administración de tratamientos oncológicos según protocolo. La paciente permanece durante algunas horas según el tratamiento indicado y al finalizar se retira del servicio con la nueva fecha en la que debe concurrir para el próximo tratamiento.

- Sujeto de trabajo: mujer en tratamiento oncológico quimioterápico y familiar de apoyo.
- Medios: i) se dispone de equipo de trabajo que consiste en pantalón, chaqueta, zapatos y guantes. Además, sobre-túnica, cofia y antiparras para los momentos de la restitución medicamentosa; ii) el edificio cuenta con dos salas. Una, de tratamiento con bombas de infusión, sillones, sillas, tubuladoras, jeringas; otra, de preparación con cámara de flujo laminar, medicación oncológica, jeringas, agujas y guantes.
- Disponen de agua potable y pileta para lavarse las manos

y el material. Recipientes para los desechos, uno de ellos para materiales contaminados y viales de medicación y el otro para desechos comunes. Carecen de señalización.

- Actividades según el protocolo: i) identificar la prescripción médica y al paciente, ii) preparar el material, equipo y dosis de medicamento, iii) explicar al paciente de forma adecuada el medicamento, su administración, efectos secundarios, así como la necesidad de adherencia al tratamiento de forma autónoma, iv) interrogar al paciente y/o familiar de apoyo para conocer los antecedentes a reacciones alérgicas a medicamentos, v) preparar al paciente según la vía de administración, vi) cuidar la vía utilizada, vii) atención a las indicaciones de los diferentes fármacos: si hay que proteger el medicamento de la luz, etc., viii) en la administración, la enfermera observará la actitud del paciente ante el tratamiento (tolerancia, aceptación etc.), y ix) comunicar al médico cualquier efecto adverso.

- Organización: desempeñan el trabajo en el mayor prestador público del país cumpliendo horario fijo de 6 horas -de 8 a 14 h- de lunes a viernes. Libres el fin de semana. Tienen libertad para organizar el trabajo sin supervisión estricta. Cobran mensualmente su sueldo.

Luego de esta etapa diagnóstica que contó con el apoyo de las autoridades, se planificó una intervención con los trabajadores para realizar prevención y mejorar aquellas condiciones valoradas como de riesgo. El objetivo de la intervención fue realizar un programa de salud ocupacional con la participación activa de los trabajadores expuestos a citostáticos para lo cual era necesario relevar las necesidades desde su mirada.

Para lograr tal fin, se propuso solicitar entrevista a la dirección de la institución, presentar el plan de trabajo a las autoridades y pedir su autorización para realizar un total de tres talleres, de frecuencia semanal, de dos horas de duración a los efectos de responder las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las necesidades que perciben los trabajadores en sus condiciones de trabajo? ¿Cuáles son los procesos de trabajo de aquellos trabajadores expuestos a riesgo químico?

Propuesta de desarrollo de los talleres:

Primer taller: formalizar el grupo de trabajo y plantear la estrategia

- Presentación de la investigación y de los investigadores
- Presentación de los participantes mediante una dinámica
- Se entregaría para responder a modo de pre-test 3 preguntas: en este lugar de trabajo: ¿Que necesidades tiene usted? ¿Qué situaciones o cosas son más desagradables? ¿Con qué situaciones o cosas se siente más satisfecho/o?

Segundo taller: puesta en común y discusión del releva-

miento de necesidades así como reflexionar sobre los organizadores de la vida cotidiana

Tercer taller: evaluación de los talleres y de la dinámica

- Elaboración de un informe escrito con la propuesta acordada de realizar un programa de salud ocupacional

Resultados

- Con las autoridades: previo al inicio del trabajo se procedió a la presentación del trabajo a las autoridades de la dirección del instituto para su aprobación. Para ello hubo que concurrir al servicio para coordinar una entrevista con la dirección, durante un mes, con frecuencia semanal, hasta que derivó la responsabilidad en otra persona como encargada.
- Con el servicio: de los tres talleres que se pautaron para conocer las necesidades de los trabajadores, uno se nos notificó que la encargada técnica médica no concurriría porque no era un tema de su competencia. En el segundo no hubo lugar para el diálogo ni preguntas, se emitieron expresiones como *“este servicio es mi hijo” (...)* *“en la casa de la princesa nadie entra”*. Refirió que por ser el único servicio de tratamiento para las pacientes oncológicas en el hospital presenta sobrecarga de trabajo por falta de personal, también refirió la necesidad de capacitación permanente y no contar con el apoyo de las direcciones para lograr mejoras edilicias. Reivindican también que no están cobrando un incentivo económico por trabajo insalubre. En el tercer taller aludieron no poder participar porque el personal está abocado a otras investigaciones para un futuro congreso.

Metodología

Se trata de un estudio cualitativo observacional donde se realizaron entrevistas en profundidad a tres informantes calificados para analizar y comprender el resultado de la intervención planificada y sus consecuencias. Las entrevistas fueron con preguntas abiertas.

Se realizó una revisión bibliográfica en profundidad con el propósito de dar un marco de referencia a cómo es el trabajo en enfermería, cuáles fueron los resultados de otras intervenciones y como éstas repercuten en la identidad- subjetividad y la resistencia al cambio.

Los criterios empleados en la selección de artículos y libros fueron aquellos escritos por profesionales del ámbito de la salud. No se seleccionaron artículos académicos con enfoque en management empresarial. El periodo seleccionado fue desde el año 2005 a la fecha. A modo de resumen, los artículos, los libros y las páginas web seleccionadas se presentan en una tabla con los siguientes ítems: categoría: artículo, libro o página web, autores y año de publicación, objetivo del artículo y una etiqueta que diferencia aquellos que describen el trabajo de enfermería, los que presentan una intervención,

los que describen los riesgos psicosociales y por último, aquellos que reflexionan sobre la resistencia al cambio. Seguido a la tabla se presenta una breve síntesis de los conceptos más importantes de cada uno de ellos.

Entrevistas con informantes calificados

Una de las entrevistas se realizó al director de recursos humanos que planteó que surgieron dificultades en su tarea y que *“hoy en día hay mucha diferencia en lo que se proyecta, del deber ser y lo que se puede hacer cuando se entra en terreno. A su vez, él entrevistado se pregunta ¿cómo hacemos navegar juntos los procesos de gestión con las inercias institucionales?”*

Se realizó una segunda entrevista a la encargada de la unidad de salud ocupacional que funciona en ese hospital, quien expresó que *“cada vez que voy al servicio comienza a hablar y no te permite ni siquiera decirles lo que es necesario investigar y corregir”*. La tercer entrevista se realizó a la psicóloga que colaboraba con el departamento de salud ocupacional de la Facultad de Medicina, ella refirió: *“con esto se hace visible que los factores organizacionales tienen un peso tal que aunque la táctica sea adecuada, en cuanto a la participación de los trabajadores y saber el qué-hacer como especialistas, lo que hay que pensar es el cómo hacerlo, como se instrumenta, cuando se encuentra con la resistencia organizacional”*.

Revisión de artículos y libros

Categoría	Etiqueta	Autor/año	Propósito	Resultados
Capítulo de libro	El Cuidado y Cuidador desde la Salud Ocupacional	Tomasina, F. 2007	La necesidad de la construcción de otros paradigmas en relación a la salud de los trabajadores, desde una perspectiva interdisciplinaria.	La organización del trabajo determina exigencias, principalmente en la esfera psicosocial, sin desconocer otras cargas o exigencias presentes en el cuidado de los cuidadores.
Artículo	Intervenciones en Salud Ocupacional	Marroquí & Riesco. 2009	Determinar las medidas preventivas a adoptar para minimizar el riesgo de exposición a citostáticos.	Los trabajadores se informaron de los riesgos a los que están expuestos y el tipo de equipos de protección personal que deberían utilizar.
Documento del Gobierno de Navarra	Intervenciones en Salud Ocupacional	Instituto Navarro de Salud Laboral, 2009.	Establecer principios de la intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales.	Es a nivel de los trabajadores donde se buscan las soluciones a los problemas y surgen las ideas de cómo organizar el trabajo.

Artículo	Riesgos psicosociales.	Secoli, S, Pezo M, Alves M, et al., 2005.	Sentimientos de la palabra cáncer en pacientes y personal de la salud.	La relación entre estados emocionales y cáncer es conocida, sin embargo es poco considerada por muchos profesionales.
Capítulo de libro	Riesgo psicosocial	Dejour, C & Gernet, 2014.	Normalidad, sufrimiento y defensas.	La negación como defensa colectiva para que los sujetos puedan trabajar.
Página web	Resistencia al cambio	Página institucional OMS 2010	Espacios Saludables.	Involucramiento de los trabajadores para realizar los cambios ante una intervención.
Artículo	Resistencia al cambio	López, Restrepo & López, 2013.	Señalan la necesidad de comprender los procesos que viven las personas sometidas al cambio constante.	Hay que crear y desarrollar una actitud abierta a los cambios, una cultura, que permita acoger las buenas iniciativas.

Riesgos psicosociales en el personal de enfermería en un servicio de oncología

La palabra cáncer genera miedo en el paciente, en la familia y en los profesionales de la salud. Ese miedo surge ante la posibilidad de la pérdida de imagen corporal como de otros aspectos de su vida familiar y social (Secoli et al., 2005). Cuando el miedo se hace importante, es necesario defenderse. Una estrategia de defensa colectiva es la negación, que es necesario construir y mantener para que los sujetos puedan trabajar (Dejours & Gernet, 2014). Estas estrategias son visibles en todo trabajo de riesgo, en el caso de enfermería su defensa apunta a la domesticación y circunscripción del sufrimiento.

Espacio de trabajo saludable y participación de los trabajadores

La OMS propone la necesidad de que los espacios de trabajo sean espacios saludables y destaca la importancia de la participación de los trabajadores en el involucramiento para realizar los cambios ante una intervención (2010).

El cambio es un proceso a través del cual se pasa de un estado a otro generándose situaciones nuevas en la realidad, es un fenómeno social que ocurre en diversos contextos y diversas manifestaciones de la vida diaria y en oportunidades las personas no pueden asumir sus repercusiones tan rápido como para no sufrir (López, Restrepo & López, 2013).

La resistencia al cambio se produce tanto en el ámbito organizacional como personal pudiendo estar ligada a la personalidad, al sistema social y al modo de implementación de cambio, puede ser explícita o encubierta. Para lograr el cambio se requiere de un líder y es necesario la percepción, el poder y el realismo para generar el proceso. La cultura organizacional que castiga excesivamente el error, predispone a la resistencia. También se dificulta el cambio cuando está presente el miedo a la pérdida de identidad dado que en general las personas edifican su identidad sobre lo que hacen y en ese caso los cambios califican y atacan a la identidad apareciendo las actitudes defensivas (López, Restrepo & López, 2013). En este caso, es necesario que la dirección manifieste un fuerte compromiso por el cambio tanto con palabras como con hechos. La participación de los trabajadores en el proceso de cambio mejora la aceptación de las decisiones y la efectividad de los esfuerzos de cambio planeado.

Discusión

No fue posible instrumentar los talleres planificados dado que prevaleció la resistencia organizacional. Se trató de una situación no esperada, por lo que el equipo no disponía de las herramientas necesarias como para poder intentar desarticular esa resistencia.

No se logró transmitir la información al colectivo por las resistencias que se presentaron, entendemos que el portavoz del grupo más que liderar los cambios actuó frenando los

Servicios de salud como organizaciones complejas

Lo complejo de las organizaciones donde trabajan los que cuidan a otros tiene que ver con las CyMAT como mediador entre los procesos de salud del colectivo y los procesos de trabajo. Esto determina un perfil salud-enfermedad vinculado con el trabajar con personas.

El hospital es una institución compleja, donde el contenido mismo del trabajo son personas frecuentemente en sufrimiento y una variable central vinculada a este contenido es la vida, el sufrimiento y la muerte (Tomasina, 2011). En la investigación realizada por Marroqui & Riesco (2009) sobre trabajadores hospitalarios con riesgo de exposición a citostáticos, se implementó un cuestionario específico para conocer la contaminación en las diferentes áreas de trabajo. No se realizó un programa pero se recomendó la utilización de equipos de protección personal porque se detectó cierta deficiencia en el uso por parte de los mismos. Con este estudio se consiguió que los trabajadores estén informados de los riesgos a los que están expuestos y que tipo de equipos de protección personal debieran utilizar.

El Instituto Navarro de Salud Laboral (2009) refiere que en los sitios de trabajo donde sus trabajadores son grupos de profesionales y donde se realizan actividades cotidianas, se resuelven los problemas según las rutinas y los planes hechos a nivel gerencial tienen poca relevancia porque es a nivel de los trabajadores donde se buscan las soluciones a los problemas y surgen las ideas de cómo organizar el trabajo. Para los profesionales la autonomía en su trabajo es muy importante.

mismos. Acordamos en este sentido cuando dicen que la resistencia al cambio puede ser de forma encubierta (López et al., 2013). En nuestro caso, se expresó en tiempos prolongados para la autorización de inicio de la actividad. Además, entendemos que operaron otras resistencias simbólicas, tanto organizacionales como individuales. Un ejemplo de esto es el impacto que tuvo en el grupo la palabra cáncer desde lo simbólico, generó sentimientos de miedo, ansiedad y tristeza al enfrentarse a la muerte, esto es así porque cuestiona el sentido propio de la existencia con la idea de finitud y transitoriedad de la vida.

Creemos que esta exigencia psicosocial que tienen los trabajadores en nuestra investigación se encuentra oculto por mecanismos de negación. Quizás también pueda ser interpretado como conductas la negación o subestimación de los riesgos a la exposición a sustancias citostáticos, evidenciado por las practicas inadecuadas de bioseguridad. Un ejemplo de esto es el almacenamiento de alimentos, preparación de infusiones y consumo por parte del personal en el mismo ámbito de la preparación y administración de los citostáticos. Esto parece contradictorio con lo expresado por la jefatura en cuanto de que a pesar de manejar sustancias peligrosas no se otorgó la insalubridad. Esto último puede ser interpretado a la luz de planteado por Dejours y Gernet (2014) refiriendo a las estrategias colectivas de defensa en los colectivos femeninos de enfermería, que consiste no en oponer una negación a la realidad que hace sufrir sino más bien a circunscribir lo real de la vulnerabilidad de los cuerpos que apunta a la domesticación y circunscripción del sufrimiento y no a la evacuación en la representaciones movilizables. Estas estrategias colectivas constituyen una defensa frente a la angustia y a la repulsión intrínseca a la confrontación con la enfermedad y la muerte.

Como limitación surge el cuestionamiento sobre aspectos éticos y deontológicos para nuestra practica en salud laboral y nos preguntamos: ¿Qué herramientas vamos a aportar a este colectivo al movilizarlo y cuestionarlo por las exigencia psicosociales que en forma diaria enfrentan ante el sufrimiento y o muerte de sus pacientes? ¿Es válido movilizarlos sin dar contención o apoyo? ¿Está dispuesta la institución a dar estas respuestas?

Las intervenciones sin la participación activa de los trabajadores facilita la aparición de los mecanismos de resistencia organizacional. La intervención sobre una realidad compleja donde el personal de salud debe brindar atención de salud a las personas con diagnósticos como cáncer, exige fortalecer al equipo técnico que va a realizar dichas prestaciones. Creemos que se debe facilitar el conocimiento y manejo de herramientas que les permitan afrontar trastornos psicosociales. Tanto en la fase diagnóstica, como para el diseño de estrategias interdisciplinarias de intervención, con acciones no tan solo de contención, sino también que contribuyan a desarticular

los mecanismos de resistencia organizacional, de esa forma se facilita la construcción de espacios saludables generando el mayor número de alianzas posibles de los diferentes actores.

Referencias bibliográficas

- Alvarez, C. & Gómez Camponovo, M. (2017). *Resistencias jerárquicas a intervenciones de salud ocupacional*. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 18 (3), pp. 3-8
- Alvarez, C., Vignolo, J., Gómez Camponovo, M. & Tomasina, F. (2008). *Estudio de condiciones y medioambiente de trabajo en un servicio de radioterapia oncológica*. Montevideo: Uruguay. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 9 (2), pp. 32-37
- Burke, W. (2010). *El desarrollo organizacional como proceso de cambio*. Gestión escolar de Fundación de Chile. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFi-le%5CP0001_File_DO%20Como%20proceso%20de%20cambio.pdf
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid, España. Modus Laborandi.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Trabajo y Sociedad, 2014, 175 págs. ISBN 978-84-15295-57-0
- Franco, T. & Merhy, E. (2011). *El reconocimiento de la producción subjetiva del cuidado*. Revista Salud colectiva 7(1), pp.9-20
- Instituto Navarro de Salud Laboral. *Principios comunes de la intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales*. 2009 Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76D-F548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf>
- Lopez, M., Restrepo, L. & Lopez, G. (2013). *Resistencia al cambio en organizaciones modernas*. *Scientia et Technica* Año XVIII, Vol. 18, No 1, Abril de 2013. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701
- Marroquí López Clavero, C. & Riesco García, M. (2009). *Valoración del riesgo de exposición a medicamentos citostáticos en el Hospital General de Ciudad Real*. *Medicina y seguridad del trabajo*. 55(215): 82-85. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200008&lng=es
- Neffa, C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina. Centro de Innovación para los trabajadores.
- Nieto, H. & Tomasina, F. (2011). *La salud de los trabajadores de la salud. Estrategias e intervenciones*. *Campus virtual Organización Panamericana de la Salud*. Recuperado en: https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/2527/mod_resource/content/1/curso_2009/Modulo_4/m4-lp-es

[trategias-NietoTomasina borrador .pdf](#)

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Ginebra, Suiza.

Penengo, M. & Pérez, M. (1997). *Aspectos comportamentales del cambio organizacional*. Montevideo, Uruguay. Editorial Técnica.

Pichon Riviere, E. (2008). *El proceso grupal: del psicoanálisis a la psicología social*. Buenos Aires, Argentina. Nueva Vision.

Prochaska, J.O. (1999). *How do people change, and how can we change to help many more people?* In Hubble, M A., Duncan B.L. & Miller S.D. (Eds.). *The heart and soul of change*. (pp 227-255) Washington, DC: American Psychological Association Press

Secoli, S., Pezo, M. & Alves, M. (2005). *El cuidado de la persona con cáncer*. Un abordaje psicosocial. Index Enferm.

vol.14, n.51, pp.34-39. ISSN 1699-5988

Tomasina, F. (2001). *La salud ocupacional una visión crítica de la misma*. Facultad de Psicología, Udelar. (pp. 223-236) Montevideo, Uruguay. Ed. Psicolibros

Tomasina, F., Stolovas, N. & Chaves, E. (2008). *La investigación en materia de la salud de los trabajadores*. Condiciones de trabajo y salud. 1ra.Ed., pp. 35-45. Montevideo, Uruguay: Departamento de Salud Ocupacional. Facultad de Medicina. Udelar

Tomasina, F. (2011). *¿Quién cuida al cuidador? El cuidado humano*. En: Reflexiones (inter) disciplinarias. (pp. 17-26). Montevideo. Uruguay. UR.FCS-DS: CSE: MSP

Trilla, M., Plana, M. & Espulga, A. (2010). *Educación Sanitaria*. Zurro, C., Pérez, M. Compendio de Atención Primaria. (pp. 279-287) Madrid. España. Elsevier

RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA N° 75 DE SANTA LUCIA (CORRIENTES) Y SU IMPACTO EN LA SALUD

Alicia Amarilla, Rubén Corvalán y Norberto Sanabria¹

¹ Alicia Amarilla (UNNE; Argentina); E-mail: amarillaalicia@hotmail.com; Rubén Corvalán (UNNE; Argentina); E-mail: rubenpstt@yahoo.com.ar; Norberto Sanabria (UNNE; Argentina); E-mail: norbertoargentinosanabria@gmail.com

Introducción

Luego de haber analizado los resultados de una tesis de grado¹ y de conocer la importancia de la actividad, la diversidad de las condiciones socio-culturales y económicas en el que el docente desarrolla su labor, podemos afirmar que en general, los docentes tienen que enfrentar y proponer soluciones a diversas situaciones como: conflictos socio-culturales y/o familiares de los estudiantes, condiciones edilicias precarias, inconvenientes en el servicio de transporte, aislamiento de algunas poblaciones y dificultades en el desplazamiento de sus habitantes, situaciones socioeconómicas desfavorables, etc.

La relevancia de la actividad docente, las condiciones laborales expuestas y la falta de investigación en el área para este grupo de trabajadores motivaron la propuesta de este trabajo de investigación. El tema que nos ocupa es complejo, tomando el contexto en el que los docentes desarrollan sus actividades se podía estimar que este grupo de análisis estaría atravesado por múltiples riesgos psicosociales que podrían afectar a su bienestar laboral.

Los datos que en este texto se detallan, aportes del Departamento de estadística e informática educativa del Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes (2015), exponen algunos riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la docencia, su influencia con la satisfacción

¹ Denominada "Estudios de satisfacción laboral y condiciones de trabajo en docentes rurales de la Provincia de Corrientes" de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la UNNE.

laboral y el rendimiento profesional. El 3,5 % de los docentes hace uso de licencias para tratamiento de afecciones comunes, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores o accidentes que no configuran como accidentes de trabajo; el 16 % para el tratamiento de afecciones que por su naturaleza y evolución requieran prolongada asistencia médica; el 11 % por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional contraída en acto de servicio, con licencias de hasta dos años y con goce de haberes y un 24 % por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional contraída en acto de servicio que pueden terminar en una jubilación por invalidez.

Con esto podemos afirmar que la salud física, psíquica y mental de los docentes del ciclo primario de la escuela N° 75 de la ciudad de Santa Lucia, provincia de Corrientes, estaría afectada por los riesgos psicosociales a los que están expuesto en su lugar de trabajo. A partir de esto nos preguntamos lo siguiente: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en las que los docentes rurales ejercen su profesión? Estas condiciones, ¿tienen algún impacto sobre la salud de los trabajadores? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de la Escuela Cabecera N°75 de Santa Lucia? ¿Cuál de los tres aspectos de la salud estaría más afectada (física, psíquica o mental)?

Objetivo general

Analizar los riesgos psicosociales como una de las dimensio-

nes de las CYMAT de los docentes que ejercen la profesión en la Escuela Cabecera N° 75 de la ciudad de Santa Lucia de la provincia de Corrientes y su impacto en la salud física, psíquica y mental.

Objetivos específicos

- Describir las condiciones de trabajo en las que desarrollan la profesión los docentes de nivel inicial y los primeros años del ciclo primario de escuelas rurales de la Provincia de Corrientes
- Explorar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud física, psíquica y mental de los trabajadores.

Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)

Para Neffa (1988) las CyMAT son determinante a la hora de detectar riesgos y relacionarlos con la satisfacción laboral, por ello consideramos importante conocer una concepción renovadora. Esta concepción explica que las CyMAT están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implementado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgos del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo cuya articulación sinérgica da lugar a la carga global del trabajo prescripto, el cual es asumido, asignado o impuesto a cada trabajador provocando de manera mediata o inmediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos sobre la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Además, sostiene que los trabajadores deben ser reconocidos como seres individuales y no como sujetos homogéneos y que el proceso de trabajo comienza a tomarse en su aspecto micro y macro entendiendo que las CyMAT están relacionadas con las condiciones que hacen a la carga física, a la seguridad en él y a la carga psíquica y mental del trabajador (Neffa, 1988).

Tomando como punto de partida esta concepción podemos afirmar que son múltiples los factores que contribuyen a diferenciar entre sí a los miembros de un colectivo de trabajo, entre ellos la edad, el sexo, el origen socio-profesional y el medio geográfico e histórico en el cual nacieron y se desarrollaron. La capacidad de adaptación y de resistencia a los factores de riesgos son muy diferentes según sean las personas, es también diferente su percepción y su vivencia de trabajo y los factores de riesgos inherente al mismo. La heterogeneidad tiene, incluso, raíces más profundas si se analiza desde la perspectiva de las CyMAT. En virtud a esta heterogeneidad que prima dentro de la fuerza de trabajo, debe relativizarse la utilidad y la aplicabilidad de las nociones tales como máximas admisibles de concentración, valores límites de exposición y tiempo máximo permisible de exposición a riesgos (Neffa, 1988).

Las condiciones de trabajo

Los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción que están presente en el establecimiento juegan un papel decisivo -aunque no exclusivo- para especificar las condiciones de trabajo vigente.

La organización y el contenido de trabajo: estos factores están determinados directamente por el tipo de proceso de trabajo que predomine en la empresa y particularmente en el puesto de trabajo.

- La organización del trabajo: se relaciona estrechamente con las dimensiones cognitivas de los trabajadores dando lugar a la carga mental.

- La división social del trabajo, es decir, la separación o integración por una parte de las tareas de concepción y preparación de la producción y por otra parte, de la ejecución.

- La división técnica del trabajo se refiere a la mayor o menor parcialización de lo asignando a cada trabajador en su propio puesto de trabajo; la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado.

- La división social y técnica del trabajo que surge de la organización del trabajo, puede ser impuesta, asignada o negociada con quiénes van a ejecutar las tareas.

- El contenido del trabajo al nivel del puesto se articula directamente con la división social y técnica del trabajo de la cual deriva. Los factores son:

- La descripción del puesto que incluye la naturaleza misma de la tarea prescriptiva por la dirección. De ella surge la estratégica del puesto dentro del conjunto del proceso productivo, los riesgos profesionales inherentes al mismo, la carga global del trabajo que le correspondería y la valoración objetiva que se asigna socialmente al puesto. Se trata también del valor del uso social resultante.

- Las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo para que se lleve a cabo la tarea prescripta. Incluye los conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal y la formación específica.

- Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto para utilizar y desarrollar en el mismo las calificaciones profesionales de que disponen. En algunos casos los requerimientos del puesto superan las calificaciones generando frustraciones, miedo, rechazo del trabajo, sensación de impotencia, etc.

- El grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa.

- El carácter individual o colectivo del puesto de tra-

bajo.

- El grado de autonomía, de interdependencia o de subordinación del trabajador que ocupa el puesto respecto de los demás, que incluye tanto las relaciones horizontales como verticales que condicionan, limitan o promueven el margen para organizar de manera autónoma el proceso de trabajo y los tiempos a asignar.
- Las posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto en virtud de las calificaciones, la antigüedad, el cumplimiento satisfactorio de la responsabilidad asumida, la evaluación del desempeño y de las actitudes personales.
- El contenido del puesto de trabajo se articula directamente con las dimensiones efectivas y relacionales del trabajador que lo va a ocupar provocando una mayor o menor satisfacción en el trabajo y una determinada carga psíquica que aquel va a soportar, recibir o asumir.

La duración y configuración del tiempo de trabajo

El trabajo debe permitir al trabajador disponer de tiempo libre para su descanso y recreación tal como lo establece la OIT. Para la incorporación de los trabajadores al sistema productivo deben tenerse en cuenta las normas vigentes así como conocimientos científicos y dictámenes del servicio de medicina del trabajo relativos a cada trabajador, que determinan límites o bases para la fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo, las pautas autorizadas dentro de la jornada de trabajo para recuperarse de la fatiga, los periodos de descanso hebdomadario (semanal), las licencias por concepto de vacaciones anuales remuneradas y por otras razones, las horas y jornadas de trabajo de carácter extraordinario, el trabajo nocturno y trabajo por turnos o por equipos, la edad mínima para de ingreso al trabajo y la edad máxima de permanencia en la actividad (beneficio del sistema provisional).

Los sistemas de remuneraciones

Los sistemas de remuneración procuran conciliar intereses diversos: los requisitos del puesto de trabajo y las tareas prescriptas por una parte, el esfuerzo y las expectativas de los trabajadores por la otra. Si se analiza este sistema desde la óptica de las CyMAT, la búsqueda de ganar más da como resultado la aceleración del trabajo y una mayor concentración en la tarea, es decir que se intensifica y se hace más denso. Esto puede traer consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores.

El modo de gestión de la fuerza de trabajo

Estabilidad o precariedad: el carácter permanente o estable del puesto de trabajo o por lo contrario, su naturaleza temporal, precaria, inestable, insegura o estacional forman parte de las condiciones de trabajo y tienen repercusiones directas

o indirectas no sólo sobre los demás actores de riesgos presente en el medio ambiente de trabajo y en las condiciones de trabajo sino también sobre las condiciones generales de vida.

El sistema y los niveles de autoridad jerárquica: según sean las características, las dimensiones y la organización de la empresa, existe un sistema de mando, de supervisión y de control de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa. Entre la dirección y el trabajador que tiene la responsabilidad operativa puede haber muchos o pocos escalones e intermediarios y la comunicación entre los mismos puede ser permanente o esporádica, rígida o flexible. Todo ello forma parte de las condiciones de trabajo.

El estilo de gestión: la gestión de la fuerza de trabajo puede llevarse a cabo de muchas maneras, autoritaria, despótico, paternalista, discrecional, democrático, participativa, etc. El estilo adoptado influirá sobre la vida efectiva y relacional de los trabajadores subordinados e incluso puede facilitar o dificultar la comprensión del trabajo prescriptivo.

El sistema de incorporación y desarrollo del personal: forma parte del modo de gestión de la fuerza de trabajo, los criterios y procedimientos en cuanto a la selección y reclutamiento del personal, la inducción del mismo, la capacitación y el entrenamiento, la movilidad interna obligada o voluntaria.

Los servicios sociales y asistenciales

Los servicios sociales y asistenciales para el bienestar de los trabajadores y de sus familias pueden contribuir de manera decisiva para asegurar mejores condiciones, la reproducción de la fuerza de trabajo y el mejoramiento de las condiciones generales de vida. Por ello juegan un papel importante respecto de tasas de rotación, ausentismo, clima social en la empresa, calidad y productividad.

La posibilidad de participación de los trabajadores

Puede manifestarse tanto en la gestión de la empresa (con atribuciones de tipo informativos, consultivo, proposicional o decisional) como el mejoramiento de las CyMAT (los comités mixtos de higiene, seguridad y condiciones de trabajo) y en el proceso de modernización y de introducción de nuevas tecnologías (comités de empresas, comités mixtos de tecnologías). Por su parte, Adams (2000) y Romera (2001) consideran que se debería medir conjuntamente el grado de satisfacción laboral con la exposición a diversos factores de riesgo y sugieren que los riesgos ergonómicos están influenciados tanto por los aspectos físicos como los psicosociales tales como el descontento en el trabajo, la monotonía, control limitado del trabajo y alta exigencia mental.

En este sentido destacamos que la OMS estima que en América Latina y el Caribe sólo se notifican entre el 1% y el 5% de enfermedades ocupacionales (2003). En Argentina, la Superintendencia de riesgos del trabajo y las aseguradoras

de riesgos de trabajo (ART) consideran que un ambiente de trabajo sano y seguro es un factor de productividad y competitividad. Los lineamientos estratégicos de estas entidades proponen que se deben eliminar o controlar los riesgos laborales mediante proyectos institucionales que incluyan líneas de investigación al respecto (Verón, 2003).

La salud y las CyMAT

Numerosos estudios permiten afirmar que la causa principal (aunque no la única) que determina las CyMAT es el proceso de trabajo, por medio de la organización y el contenido del trabajo. El proceso de trabajo genera determinantes del medio ambiente físico, emocionales y cognitivos que constituyen demandas para ejecutar el trabajo prescripto y los trabajadores deben movilizar su fuerza de trabajo, su creatividad e involucrarse para hacer frente a los incidentes y a las deficiencias de la concepción para llevar a cabo la actividad, asumiendo riesgos y sufrimiento porque están dejando de lado o violando incluso las normas prescriptas (Neffa, 2015).

La utilización de la fuerza de trabajo se hace en determinadas CyMAT y la carga de trabajo provocada por éstas genera fatiga y riesgos físicos, psíquicos y mentales que adquieren diferente relevancia según su intensidad y la duración del tiempo de exposición de acuerdo con el sector y la actividad donde se producen.

Como la salud no es una mercancía, no pueden admitirse como legítimas las compensaciones monetarias (primas por riesgo) a cambio de su aceptación pasiva. Es evidente que el trabajo no siempre es generador de salud. La contrapartida natural de trabajar en ciertas CyMAT es la fatiga, pero si ésta supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador y se acumula porque no se recupera con horas de descanso, alimentación adecuada, vida familiar, actividad física y recreación, puede convertirse en algo crónico y patológico que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades con repercusiones sociales y económicas (Neffa, 2015).

Los factores de riesgo presentes en la actividad laboral incluyen a los establecimientos, los objetos, insumos, medios de trabajo y fuentes de energía, así como el contenido y la organización del trabajo que pueden provocar a corto, mediano o largo plazo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dañen la salud física de los trabajadores. Progresivamente, a medida que fueron cambiando los procesos de trabajo y las investigaciones, éstas no se limitaron al impacto del trabajo sobre el cuerpo humano; se han incluido los RPST que tienen dimensiones específicas e impactan directamente sobre las dimensiones psíquica y mental del trabajador.

Se ha constatado –a partir de estudios epidemiológicos y de la experiencia acumulada por la OIT y la OMS– que los riesgos laborales y sus consecuencias tienen un impacto negativo sobre la salud y pueden provocar accidentes y enfer-

medades profesionales. Pero a veces se mezclan y confunden las causas (los determinantes y los factores de riesgo) y las consecuencias (estrés, hostigamiento, acoso sexual, violencia, sufrimiento, depresiones, trastornos músculo esqueléticos).

Trabajadores que ejercen la docencia

Neffa (1988) hace referencia al trabajo docente en el marco de la concepción renovadora y concluye que la tarea docente de escuelas primarias constituye una actividad laboral que comprende todas las dimensiones de las personas, de los trabajadores y de la educación. La definición de las actividades docentes y sus alcances están explícitas en la ley N° 3.723² mientras que los objetivos de la educación inicial se detallan en la Ley N° 26.206³. Por su parte el decreto provincial N° 1482/79 – 1629/79 en sus artículos 8, 9 y 10, establecen las bases y condiciones para las licencias de afecciones adquiridas tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

Para analizar algunos puntos que nos interesa del trabajo docente tomamos como referencia la bibliografía de Deolidia Martínez (1990), quien manifiesta que el maestro tiene que ir construyendo defensas propias para lograr sobrevivir en su trabajo cotidiano y además, debe asumir consciente o inconscientemente la unión de lo que está desunido, es decir, tiene que resolver de alguna manera los problemas causados por la desarticulación del trabajo y la pedagogía con el contenido de las materias que enseña y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Todo esto genera en el trabajador docente una fatiga especial que lo convierte poco a poco en un ser defensivo, bloqueado, improductivo e insatisfecho. A su vez, expresa que no se necesita muchas estadísticas para probar que la salud del sector laboral está bastante deteriorado a nivel mundial; basta con hacer un recuento de las licencias médicas otorgadas a los maestros por problemas psiquiátricos (más del 70% en España y 60% en Argentina).

El trabajo docente, comparado con otros trabajos, presenta características de franco aislamiento que genera una patología que -en mayor o menor grado- perturba la vida social y privada del trabajador. Este aislamiento comienza a superarse cuando hay posibilidades de compartir el trabajo cotidiano dentro del tiempo asignado a la jornada laboral. Por ello, un buen principio para eliminar las causas del aislamiento es transformar el sistema de organización del trabajo docente en escuelas (1990).

Mujeres docentes

Morgade (2013) señala que la idea de vocación gravitó con fuerza en los comienzos de la escuela y fue determinante para que **la mayoría de las docentes fueran mujeres** ya que se pensaba que eran mejores educadoras. Porque ellas crían a los hijos, también porque se les podía pagar menos y porque la

2 Estatuto del empleado docente de la Provincia de Corrientes.
3 Ley de Educación Nacional capítulo II, art. 20.

docencia era concebida como una tarea de mera transmisión del conocimiento; se creía que la escuela sólo reproducía el saber.

Según Birgin (2000), para el imaginario social del siglo pasado, el ideal femenino prevaeciente era la maternidad y su familia y su ámbito privilegiado el hogar. Las mujeres madres debían ser ángeles del hogar, único lugar simbólico y material de existencia natural y feliz. Las salidas docentes para mujeres eran pocas y todas ellas se vinculaban con el cuidado del otro en espacios protegidos: la beneficencia, la enfermería o la docencia. Así, el Estado fomentó que la enseñanza a niños pequeños esté a cargo de mujeres señalando continuidades entre la función docente y la función maternal.

Se exacerbaron las cualidades femeninas para este trabajo poniendo énfasis en la inculcación de hábitos y en la transmisión de valores. Pero para las mujeres de aquellas épocas también era una oportunidad de acceso a una educación más prolongada, una apertura al campo intelectual y sobre todo una salida al espacio público. A través de esta teoría se puede explicar por qué en la actualidad es mayor el porcentaje de mujeres que ejercen como profesión la docencia.

La salud

Para la OMS la salud es un derecho humano fundamental que implica el triple equilibrio: somático, psíquico y social. La salud se puede ver alterada por muchos motivos o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral (el propio trabajo, el ambiente en el que se realiza, las condiciones de vivienda y alimentación, la recuperación física de las exigencias del trabajo, las posibilidades de ocio y de desarrollo personal en el trabajo).

Los seres humanos desarrollan multitud de actividades profesionales en medios diferentes de forma que los ambientes que se crean pueden llegar a afectar incluso deteriorando su estado de salud, a veces de forma inmediata (accidente de trabajo) y otras veces a largo plazo (enfermedad profesional).

La salud laboral tiene como fin evitar que se pueda alterar la integridad psicofísica de los trabajadores, intenta mejorar las condiciones de trabajo. Tiene como propósito fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Los factores que pueden alterar la salud de los trabajadores son: i) trabajo poco o nada motivador, ii) procedimientos de trabajo inadecuados o peligrosos, iii) materiales utilizados en el proceso productivo tóxicos, nocivos o peligrosos, iv) herramientas de trabajo poco adecuadas o poco ergonómicas, v) realización del trabajo en un ambiente insalubre (gases tóxi-

cos, ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, calor radiante, vi) utilización de nuevas tecnologías.

La fatiga mental provoca síntomas como: i) irritabilidad, ii) depresiones, iii) dolores de cabeza, iv) mareos, v) insomnio, vi) exceso de sudoración, vii) pérdidas de apetito y viii) problemas digestivos.

El concepto de salud es definido por la OMS como el caso de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.^[1] También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque, a través de él, las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, permitiendo el aumento de la autoestima al sentirse útiles en la sociedad.

No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo. Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la OIT; es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas.

Según Neffa (1988) la salud es el resultado del constante dinamismo del organismo humano que se mueve alrededor de un punto de equilibrio hacia el cual tiene constantemente gracias a un movimiento interno la regulación y de adaptación. Además, señala que la salud de los trabajadores no es un problema individual sino colectivo en virtud de que el trabajo se efectúa en cooperación y relación con otras personas. Por otra parte, los riesgos y lesiones los profesionales se originan en el proceso de trabajo y no fuera de él, son endógenas al trabajo.

Los RPST

Los RPST pueden definirse de una manera precisa como los riesgos para la salud física, síquica, mental y social de los trabajadores que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde los riesgos sicosociales del trabajo provocan crecientes costos sociales y humanos: enfermedades cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental (crisis nerviosas, generación de automatismos y tics, perturbaciones en el humor, situaciones de ansiedad, depresiones, fobias, desaliento) que son cada vez más frecuentes entre los trabaja-

dores del sector terciario, sin olvidar las perturbaciones músculo-esqueléticas provocadas por los trabajos pesados, repetitivos y monótonos que predominan en los trabajos manuales. La gravedad de los efectos que provocan los RPST depende básicamente de la duración de su exposición a los mismos, su repetición y el grado de cronicidad con que estos se desempeñan (Gollac, 2011).

Según Neffa (2015), existe una fuerte contradicción entre el grado creciente de conciencia que van construyendo los trabajadores, sus representantes y mandos medios acerca de los RPST y, por otra parte, la desidia e ignorancia de los empleadores, las lagunas que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados, la escasa formación específica de parte de los funcionarios. Todo esto genera sufrimiento entre los trabajadores, los predispone a contraer enfermedades aún no reconocidas por la legislación en materia de riesgos profesionales e impacta negativamente sobre el funcionamiento de las empresas y organizaciones.

En línea con estos aportes, para hacer prevención en materia de CYMAT y RPST se debe dar prioridad a los cambios en la organización y contenido del proceso de trabajo, adaptar ergonómicamente el trabajo al trabajador antes que la simple medicalización, psicologización o psiquiatrización del trabajador. Aunque necesariamente la intervención reparadora de los profesionales de la salud debe tener lugar cuando los RPST hayan dado lugar a daños.

Santa Lucia (Corrientes)

Santa Lucia es la localidad seleccionada para hacer el trabajo, es ciudad cabecera del departamento Lavalle, provincia de Corrientes. Está situada en la orilla occidental del río Santa Lucía (módulo: 30 m³/s) entre éste río y el cercano Río Paraná, a 194 kilómetros al sur de la capital provincial. Cuenta con una población de 11589 habitantes (según censo 2010). Los docentes desarrollan su labor en un contexto poblacional tranquilo en vías de desarrollo económico, con una actividad productiva básicamente agrícola.

Algunos aspectos positivos que consideramos presente: i) centro de producción tabacalera, cítrica y hortícola, ii) localización de la segunda ciudad más habitada de la provincia (Goya) y iii) oferta académica de instituciones de nivel medio y terciarias. En cuanto a los aspectos negativos que consideramos presente: i) centralización de las actividades económicas y educativas, ii) mayores distancias desde los espacios rurales a los ámbitos educativos y iii) bajo nivel de industrialización.

Estrategia metodológica

Se propuso analizar los RPST de los docentes de la escuela N° 75 de Santa Lucia y su impacto en la salud de los docentes que ejercen la profesión en el nivel inicial y ciclo prima-

rio. Es un estudio de carácter cuali - cuantitativo, de tipo descriptivo. Se buscó especificar las propiedades importantes de los diferentes fenómenos que fueron sometidos a análisis (Dankhe, 1986). En este trabajo final integrador identificamos aspectos emergentes del campo empírico a partir de la visita al establecimiento escolar.

Para el logro de los objetivos planteados se definieron una serie de variables a fin de abordar esta temática. El cuadro siguiente expone variables y dimensiones que fueron analizadas para la investigación:

Variable	Dimensión
Variables situacionales que serán utilizadas para analizar las condiciones de trabajo	Naturaleza de las tareas
	Grupo de trabajo
	Participación en la toma de decisiones
	Sistemas de recompensas y salarios
	Organización y contenido de trabajo
	Duración y configuración del tiempo de trabajo
	Modo de gestión de la fuerza de trabajo
	Servicios sociales y asistenciales
Variables situacionales que nos permitirá describir el estado de salud de los docentes	Enfermedades psíquicas
	Enfermedades mentales
	Enfermedades físicas
Variables socio-demográficas	Sexo
	Edad
	Antigüedad en el cargo
	Habilitación académica

Técnicas de Recolección

Este relevamiento permitió conocer, caracterizar, identificar y describir los RPST de los docentes de la escuela N° 75 de Santa Lucia y su impacto en la salud, revelar potenciales riesgos y obtener información sobre fenómenos o acontecimientos tal y como se producen.

Como fuente de recolección de datos se aplicó la encuesta utilizada y aprobada para el proyecto “Riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT, percepción de los trabajadores e impacto en las empresas y organizaciones⁴”. Esta encuesta nos permite obtener información sobre la problemática planteada en la población seleccionada, la misma fue completada en el lugar de trabajo por el docente personalmente. Como encuestador, se tomó el rol de acompañar en el proceso para que estos puedan completar con la mejor y mayor informa-

⁴ Código M003-2013. Resolución N° 678/13CS

ción posible y en caso de que surjan dudas en algunas consignas o en el contenido de la encuesta, poder allanar esas dudas sin interferir o inferir en la respuesta de cada uno de los docentes con el objetivo de analizar todas las variables planteadas.

Unidades de análisis

Se tomó como unidades de análisis a los docentes que ejercen en la Escuela Cabecera N° 75 de Santa Lucía, provincia de Corrientes. La Población de estudio fue constituida por los docentes del nivel inicial y ciclo primario, se les solicitó que respondan a las consignas en base a lo vivido en ese lugar de trabajo específicamente. Fue seleccionado este sector de la docencia para el estudio de investigación por considerarlo poco explorado desde esta perspectiva y debido a la dificultad de acceder a ellos por su ubicación geográfica.

Se recurrió a la **técnica** de muestreo teórico ya que se buscó representar un problema teórico seleccionando situaciones sociales que ofrezcan observables para estudiar las categorías de análisis.

Presentación de resultados⁵

Del establecimiento seleccionado se obtuvo respuesta y colaboración de 7 docentes. Hicieron referencia al puesto de trabajo en ese establecimiento, formando la muestra del trabajo de investigación de un total de 100 docentes.

Nuestra unidad de análisis estuvo compuesta por 7 docentes, de los cuales el 86% son de sexo femenino y solo el 14% masculino, con edades que oscilan entre los 35 y 55 años representando el 86% de nuestra población y el 14% entre 26 y 34 años. De estos docentes, el 100% expresan haber alcanzado título universitario y cada uno de los entrevistados posee una antigüedad que varía de uno a veinte años.

Con respecto al modo de gestión de la fuerza de trabajo se puede afirmar que es una organización de tipo pública y que cuenta con un plantel de entre 50 y 299 personas pudiéndose detectar que el 86% son personal de planta permanente y el 14% de transitoria. Respecto a la naturaleza de las tareas, seis de siete entrevistados expresan que tienen que alcanzar metas predeterminadas y que a la vez tienen la posibilidad de modificarlas. Dos de ellas lo resuelven conversando con el superior, cuatro lo hacen entre varios compañeros o colectivamente. Seis de los entrevistados expresan que nunca tienen inconvenientes para alcanzar las metas fijadas y solo uno de ellos optó por la opción a veces. Se puede confirmar, analizando esta variable, que la mayoría está conforme con el contenido del trabajo al nivel del puesto, el cual se articula directamente con la división social y técnica del trabajo ya que la naturaleza misma de la tarea prescriptiva lo pueden realizar cumpliendo las metas y poder modificarlas en el caso

de hacer falta.

Se puede inferir que la valoración objetiva que se asigna socialmente al puesto se trata también del valor del uso social resultante. Esto se relaciona con que todos los entrevistados han expresado tener un nivel de estudios universitario, lo que habilitaría académicamente para el ejercicio de la profesión en forma calificada requeridas por el puesto de trabajo.

Respecto a la dimensión grupo de trabajo, seis de los encuestados han coincidido al responder que a veces cuentan con personas de su lugar de trabajo, lo que permite deducir que en este establecimiento existe diálogo entre los compañeros de trabajo y con los superiores, ya que más allá de que cinco de ellos coinciden en que a veces están en desacuerdo con los superiores sobre la manera de realizar el trabajo, dos de ellos coinciden en que siempre lo pueden discutir y cuatro optaron por la opción a veces.

Otro tema importante a tener en cuenta en este ítem son las diversas situaciones de tensión que puede tener el trabajador con sus compañeros, subordinados y/o superiores más allá de que existe el diálogo. En este caso han respondido seis de ellos que a veces sufren situaciones de tensión con sus superiores.

Con respecto a la participación en la toma de decisiones, todos los entrevistados pueden conversar con los compañeros de trabajo sobre temas laborales y cinco de ellos expresan que siempre lo realizan en reuniones programadas para tal fin. Al hacer referencia a lo que sucede acerca de mejorar la manera de hacer el trabajo, la mayoría señala que existe la posibilidad de discutir sobre eso. Esto se podría relacionar con el carácter individual del puesto de trabajo y el grado de autonomía en algunos temas respecto de los demás, que incluye las relaciones horizontales. No se debería dejar al azar la idea de que las relaciones con los compañeros de trabajo, como la que tienen con los superiores, tienen vinculación con los riesgos psíquicos a los que están expuestos los trabajadores.

Se considera necesario tener en cuenta la variable denominada sistema de recompensas y salarios. Los siete entrevistados han expresado que no perciben pagos por horas extras, el 57% coincide en que están mal pagos y el 43% en que están bien pagos.

La organización y el contenido de trabajo es otra de las variables a analizar. Aquí se obtuvo los siguientes resultados: el ritmo de trabajo de los docentes que ejercen la profesión en este establecimiento han afirmado que a veces tienen dependencia inmediata respecto al trabajo de uno o varios compañeros, que por momentos deben cumplir con normas de producción con plazo a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos.

La totalidad de la muestra ha expresado que a veces deben interrumpir las tareas que estaban haciendo para realizar otras que no estaban previstas. Esto tiene vinculación con

⁵ Ver anexo 1 para observar en detalle los valores obtenidos.

la organización del trabajo y las dimensiones cognitivas de los trabajadores dando lugar a la carga mental y el contenido del puesto de trabajo, que se articula directamente con las dimensiones efectivas y relacionales del trabajador que lo va a ocupar, provocando una mayor o menor satisfacción en el trabajo y una determinada carga psíquica que aquel va a soportar, recibir o asumir.

La duración y configuración del tiempo de trabajo de los docentes entrevistados está organizado entre 10 y 34 horas efectivas, con 48 horas de descanso seguido. Estos horarios de trabajo están definidos por la organización. Al consultar sobre el cumplimiento de los horarios, los siete han respondido que siempre conocen los horarios del mes siguiente y que estos son habituales todos los días. Cinco de ellos han respondido que no es frecuente que trabajen más horas de su horario legal y dos que a veces lo hacen. Cuatro de ellos mencionan que a veces son contactados por los superiores o compañeros fuera del horario laboral.

Todos los docentes realizan trabajos en sus domicilios, dedicándole en promedio 8 horas. A la vez, los siete afirman que el trabajo que realizan no les obliga a dormir fuera de la casa, no pueden proponer cuando tomarse las vacaciones y que los últimos años no se tomaron todos los días de vacaciones.

El trabajo debe permitir al trabajador disponer de tiempo libre para su descanso y recreación tal como lo establece la OIT. Para la incorporación de los trabajadores al sistema productivo deben tenerse en cuenta las normas vigentes así como los conocimientos científicos y los dictámenes del servicio de medicina del trabajo relativos a cada trabajador, que determinan límites o bases para la fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo.

En cuanto al estado de salud de los docentes entrevistados, seis de ellos consideran que en general su estado de salud es bueno y solo uno que es muy bueno. Los siete han expresado que desde su ingreso a esa organización no sienten molestias o alguna enfermedad relacionada al trabajo. A la vez se les preguntó sobre cómo creen que afectaría el correr del tiempo del trabajo sobre su salud, si esta puede verse modificada. Cinco de ellos consideran que su trabajo no influirá sobre su salud y dos que no saben.

Cuando se consulta sobre la salud física, de todas las preguntas realizadas, la que más han coincidido en la respuesta fue estar atento y no quitar el ojo del trabajo y en que permanecen largo tiempo parados. Con respecto a la salud psíquica, cinco de los entrevistados coincidieron que a veces sufren situaciones de tensiones en la relación con los compañeros de trabajo. En esta variable encontramos un cierto grado de sufrimiento frente al puesto de trabajo ya que la mayoría coincide en sufrir tensiones con sus compañeros, esconder sus emociones y son justamente estos condicionamientos lo que ocasionan riesgos a la salud psíquica de los trabajadores.

Haciendo un análisis de la salud psíquica y mental de los docentes podemos encontrar que existen riesgos que provienen de la organización y contenido del trabajo, no así en la salud física ya que se identifica poco riesgo a los que están expuestos.

Conclusiones

Luego de haber analizado las variables seleccionadas para estudiar esta problemática desde la perspectiva del trabajador y del significado que le dan a los RPST cada uno de ellos, estamos en condiciones de afirmar que en base a la respuesta de la población estudiada existe relación directa entre las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales y la salud en sus tres dimensiones.

En la mayoría de las variables analizadas hoy coincidencias en los resultados. Estamos haciendo referencia a una población de estudio en su mayoría mujeres que ejercen la docencia con una variación de la cantidad años como antigüedad que va desde 1 a 20 años, con estudios universitarios completos. Seis de ellos pertenecen al plantel de planta pariente de la administración pública y uno a la planta transitoria.

Sacando conclusiones sobre los resultados del estudio podemos decir que de las preguntas realizadas coinciden de forma afirmativa o expresando conformidad las siguientes: naturaleza de las tareas, se puede inferir que hay conformidad por parte de los docentes ya que han manifestado tener metas predeterminadas con la posibilidad de modificarlas y estas modificaciones pueden ser realizadas conversando entre varios o colectivamente, otro punto que hace favorable a esta variable es que nunca tienen dificultades para alcanzarlas.

Con respecto al grupo de trabajo en el cual desarrollan su labor diariamente, seis han coincidido en que en el caso de haber un trabajo complejo o delicado, es ayudado por los compañeros de trabajo demostrando un alto nivel de compañerismo.

Se puede asumir que existe comunicación y la participación en la toma de decisiones entre los docentes entrevistados, al confirmar que pueden hablar con sus compañeros de trabajo sobre el funcionamiento y la organización de la actividad laboral en reuniones programadas a tal fin y si están en desacuerdo con los supervisores sobre la modalidad de realizar el trabajo, lo pueden conversar y la misma postura tienen sobre sus compañeros de trabajo.

La organización y contenido de trabajo se asocia al ritmo de trabajo, el cual todos los docentes entrevistados han optado por respuesta a veces y nunca, al hacerles por ejemplo las siguientes preguntas: el trabajo de cada uno de ellos depende a veces inmediatamente de los compañeros, algunas veces resulta corto el plazo que tienen para cumplir las metas. Esta variable se relaciona con la carga mental que produce el cumplimiento del trabajo en este contexto laboral.

Con respecto a la duración y configuración del tiempo de trabajo se pudo confirmar que disponen de tiempo libre para su descanso y recreación tal como lo establece la OIT. Cuentan con pautas autorizadas dentro de la jornada de trabajo para recuperarse de la fatiga, los periodos de descanso hebdomadario (semanal), las licencias por concepto de vacaciones anuales son remuneradas. Otra observación es que pueden planificar los horarios de su trabajo. Resaltando que deben realizar trabajos en su domicilio, el cual le dedican en promedio 8 horas por semana, sin ser remunerados como horas extras. Cabe señalar que los docentes no pueden elegir el momento del año en el que pueden tomarse las vacaciones ya que está determinado que deben hacerlo en época de receso de verano o invierno.

Ahora pasaremos a sacar conclusiones sobre las variables que tuvieron respuestas negativas según nuestra perspectiva al momento de realizar las entrevistas. La mayoría coincidió que sufre situación de tensión en la relación con los superiores jerárquico, con sus compañeros de trabajo y con el personal a su cargo. Otra variable negativa es la conformidad sobre el salario que perciben, cuatro sobre tres consideran que están mal pagos. Estas respuestas son las que influenciarían en forma negativa o aumentarían los riesgos ya que son variables que forman parte de las condiciones de trabajo.

De las variables de importante impacto es la salud física, psíquica y mental y al preguntar a los docentes sobre su percepción sobre su propio estado de salud, seis especifican que es bueno y uno, muy bueno. A la vez cinco de ellos no creen que su trabajo podría ejercer en forma negativa su salud y dos no saben. Todos los docentes entrevistados expresaron no haber sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada al trabajo.

Ahora pasaremos a sacar conclusiones especificando cada una de las dimensiones de la salud a partir de las respuestas obtenidas: cuando se preguntó sobre la permanencia de tiempo parado, sentado o permaneciendo en la misma postura la respuesta fue en su mayoría negativa. Con opción que nunca están incomodos o en lugar con poco espacio, con desplazamiento frecuente a pie, llevar o desplazar cargas pesadas, movimientos dolorosos/cansadores o vibraciones/sacudidas. Sin embargo cinco sobre dos, han coincidido en que deben estar atentos a no quitar el ojo del trabajo, lo que requiere cierta concentración debido a la actividad que realizan. Aquí encontramos un posible riesgo sobre la salud física de los docentes. Seis de ellos coinciden en que a veces deben tomar analgésicos luego de la jornada laboral.

Con respecto al estado de salud física se puede decir que en general los docentes entrevistados están en buenas condiciones, resaltando que existe un riesgo en lo visual y a la ingesta de analgésicos. Esto podría estar relacionado con la carga psíquica por el nivel de concentración que requiere este tipo de

trabajo que repercute sobre la salud física.

Al hacer referencia a las preguntas para indagar sobre la salud psíquica, podemos inferir que es una de las dimensiones a la que más expuestos están, ya que tres de ellos sostienen que siempre tienen que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor y tres han optado por la opción a veces. Algunos tienen que evitar dar opinión y cinco de ellos confirman que a veces sufren situaciones de tensión en relación a sus compañeros de trabajo. Recordemos que estas dimensiones están directamente relacionadas con la carga psíquica del trabajador lo que se puede confirmar que es a lo que más expuestos están los docentes en su labor diaria.

Con respecto a la salud mental, el cual viene derivado de los requerimientos del puesto de trabajo, la mayoría de los docentes expresan que a veces reciben órdenes o indicaciones contradictorias, seis continúan pensando en su trabajo cuando no está trabajando y seis que reciben órdenes o consignas precisas. Esta es otra variable a la que podríamos encontrar un riesgo para los docentes por el nivel de exigencias que requiere el puesto de trabajo. Recordemos que el trabajo debería estar al servicio del trabajador y su salud física, psíquica y mental, lo que requiere controlar las CyMAT y los RPST. En estas condiciones es necesario reflexionar acerca de los principios y fundamentos del valor del trabajo humano y su relación con la salud física, psíquica, mental y social de lo cual depende que el trabajo no sea vivido como una tortura y sea fuente de felicidad para los trabajadores (Neffa, 2015).

Propuestas

Este trabajo tuvo como prioridad hacer un aporte al proyecto de investigación denominado Riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT, percepción de los trabajadores e impacto en las empresas y organizaciones. A partir de este estudio, como aporte de la carrera y en agradecimiento a la colaboración recibida por parte de autoridades del Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes, para realizar las visitas a los establecimientos como la predisposición del personal que acompañó para la realización de la investigación se proponen acciones de trabajo que podría aportar a las mejoras de los riesgos psicosociales de los docentes:

Desarrollar programas o acciones que favorezcan la relación entre compañeros de trabajo y superiores (por ejemplo: actividades de esparcimiento extra laboral)

Implementar políticas de apoyo psicológico para los docentes, que puedan cubrir los riesgos de salud psíquica

Se sugiere formular política pública -sobre la base de estudios e investigaciones- para identificar los RPST específicos en este tipo de actividad y poner el acento en la prevención y reparación.

Todas las propuestas deben tener carácter preventivo en materia de CyMAT y RPST para evitar consecuencias sobre la salud de los docentes.

Referencias bibliográficas

Gollac, M. & Baudelot, C. (2011). *Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad, 2011, 303 págs. ISBN 978-84-92613-83-0

Martínez, D. (1990). *El Riesgo de Enseñar*. Secretaria de Cultura Y Educación. Buenos Aires

Neffa, J. (1988). *¿Qué son las condiciones y Medios ambiente de Trabajo?* Propuesta de una nueva Perspectiva, Cap. IV. CREDAL- Unidad asociada N° 111 al Center Nacional de la Recherche Scientifique (CNRS) Editorial Humanitas

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Una contribución a su estudio*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.-ISBN 978-987-21579-9-9

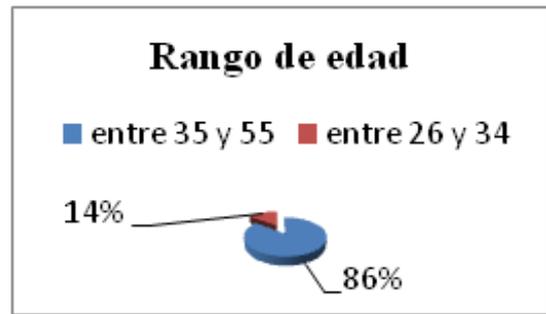
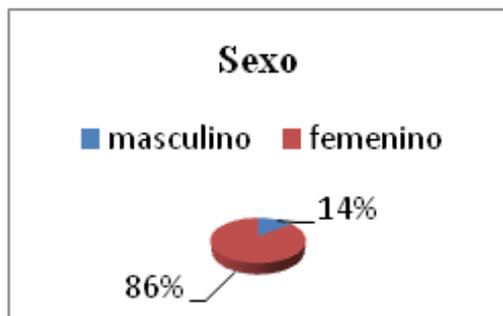
Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2003). *Informe ESTRUCPLAN. Satisfacción en el trabajo*. Nueva York. Ed. Harper ON LINE.

Sabino, C. (1996). *El proceso de Investigación*. Editorial Humanitas, Buenos Aires.

Verón, O. (2003). *Lineamientos Estratégicos*. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Ed. SRT, Buenos Aires.

Anexo 1. Presentación de resultados

Sociodemográficas estudiadas



Condiciones de trabajo

Naturaleza de las tareas	Cantidades	Respuesta
¿En su actividad tiene que alcanzar metas predeterminadas?	6	SI
¿Tiene Ud. la posibilidad de modificar estas metas?	6	SI

En caso de poder modificar estas metas, el docente actúa...	Cantidad
1. Por su propia iniciativa	-
2. Conversando a solas con su superior	2
3. Conversando entre varios o colectivamente	4
4. No sabe	-
5. No contesta	2

¿Tiene Ud. dificultad o inconveniente para alcanzar estas metas que le son fijadas?	Siempre	A veces	Nunca
Cantidad de respuesta		1	6

Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, es ayudado por...	Siempre	A veces	Nunca	No sabe	No contesta
1. Sus superiores jerárquicos		2	1		
2. Las otras personas con las cuales Ud. trabaja habitualmente		6			
3. Otras personas de su lugar de trabajo		1	1		
4. Otras personas externas a su lugar de trabajo		1	1		
5. Trabaja solo y sin colaborar con otros, de manera autónoma			3		

Sufre situaciones de tensión...	Siempre	A veces	Nunca	No sabe	No contesta
1. En sus relaciones con sus superiores jerárquicos		6			
2. En sus relaciones con sus compañeros		4			
3. En sus relaciones con el personal que está a su cargo		2	2		

En caso de desacuerdo, puede Ud. conversar sobre el tema con sus superiores	2	4			
Suele suceder que esté usted en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo		5	1		
En caso de desacuerdo, usted puede discutir con ellos	1	5			

Participación en la toma de decisiones	Siempre	A veces	Nunca	No sabe	No contesta
Ud. habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral	2	5			
Estas conversaciones de temas laborales se hacen formalmente en reuniones programadas a tal fin	5	2			
Está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo	1	5	1		



Su ritmo de trabajo está dado por ...	Siempre	A veces	Nunca
La dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros		7	
Normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos		6	1
Normas de producción o plazos a respetar en un día o más		1	2
Una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente		1	2
Una solicitud externa (cliente, público usuario, paciente) pero que no obliga a brindar una respuesta inmediata		1	2
Los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores		1	2
Un control o seguimiento informatizado		2	1
El desplazamiento automático de un producto o una pieza			2
El ritmo de la maquina			2
Otras restricciones/exigencias técnicas			2
Por sus propios tiempos y prioridades		1	1

SALUD	Si	No	Nunca
Permanece largo tiempo parado	2	5	
Permanece largo tiempo sentado	1	6	
Permanece en la misma postural			
Incomodo o en ambiente de poco espacio		1	2
Desplazamiento frecuente a pie			2
Llevar o desplazar cargas pesadas			4
Movimientos dolorosos o cansadores		2	2
Vibraciones o sacudidas			4
Estar atento y no quitar el ojo del trabajo	5	2	

¿Ud. piensa que con el correr del tiempo su trabajo puede afectar o modificar su salud?	
1. No, piensa que su trabajo no ejerce influencia sobre su salud.	5
2. Si, piensa que su trabajo es más bien bueno para su salud	
3. Si, piensa que su trabajo es más bien malo para su salud	
4. No sabe	2
5. No contesta	

Considera que su estado de salud es muy bueno	1
Considera que su estado de salud es bueno	6

Salud psíquica

¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo?	Siempre	A veces	Nunca
1. Tener que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor	3	3	
2. Tener que evitar dar su opinión	1	2	1
3. Tener miedo			1
¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo?		5	

Pregunta	Siempre	A veces	Nunca
¿Recibe Ud. órdenes o indicaciones contradictorias?		5	1
Para realizar correctamente su trabajo, Ud. tiene en general... Tiempo suficiente	1	4	
Los medios (máquinas, herramientas, materias primas, energía) para hacer un trabajo de calidad	1	1	
¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...?			
1. Trabaja bajo presión.		2	
2. Tiene que pensar en muchas cosas a la vez	1	1	
3. Sigue pensando en su trabajo cuando ya no está trabajando.		6	
4. Tiene que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien.		1	1
En su trabajo Ud. recibe órdenes, consignas o guías de acción precisas.	6	1	

LOS TRABAJADORES DE LA SALUD: UNA LABOR PRECARIZADA

María Pía Bordalejo y Liliana Edith Ferrari¹

¹ María Pía Bordalejo (UBA; Argentina); E-mail: pia_bordalejo@hotmail.com; Liliana Edith Ferrari (UBA; Argentina); E-mail: ferrarililiana@hotmail.com

Introducción

El presente trabajo forma parte de un proyecto de investigación que indaga acerca de las condiciones de emergencia de situaciones de violencia laboral en trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para esta oportunidad, nuestro interés radica en analizar y reflexionar sobre las actuales condiciones de trabajo en el sector de la salud en nuestro país.

La bibliografía consultada coincide en que dicho sector se encuentra afectado por las políticas liberales, especialmente las ejecutadas durante la década del noventa, cuya tendencia fue reducir los costos en la atención médica y flexibilizar la fuerza de trabajo de los agentes de salud. Algunas de las consecuencias de estas políticas se hicieron visibles en el aumento de la precariedad laboral, la reducción de los salarios (tanto el salario nominal como el real), el incremento del sobre empleo, la falta de cumplimiento de la carrera profesional para los ascensos y promociones, la reducción de presupuesto hospitalario, el deterioro de la infraestructura y su mantenimiento, y falta de insumos de trabajo (Galín, 2002; Belmartino, 2005; Homedes & Ugalde, 2005). El objetivo que nos proponemos para la siguiente exposición es analizar la reforma neoliberal de la década del noventa sobre el sistema de salud. En relación a ello cabe mencionar una idea que se mantiene latente en nuestros trabajos, la cual sostiene que los cambios económicos, políticos y sociales llevados en los 90, al producir un aumento de las situaciones de precarización laboral, significaron para los trabajadores de la salud una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales afectando a la calidad del sistema de salud.

A partir del año 2003 muchos fueron los avances en materia laboral y derechos de los trabajadores, sin embargo, hoy en día persisten cuestiones que no se han podido revertir y co-

mienzan a profundizarse en sentido contrario a los derechos de los trabajadores. Con el nuevo gobierno asumido en el año 2015 vuelve a cobrar fuerza la tendencia hacia la flexibilización y mercantilización de la salud resonando con propuestas y discursos de décadas anteriores.

A modo de organización, el trabajo se divide en cinco apartados. En la primera parte, se presenta la composición y características del sistema de salud en Argentina. En la segunda sección se describe el contexto social y económico de la década del noventa. Para luego analizar los efectos ocurridos al interior del sistema de salud y reflexionar sobre cuáles fueron las consecuencias para los trabajadores del sector. En la cuarta parte, se presentan los discursos hegemónicos que propiciaron la reforma en el sistema de salud. Por último, se exponen las reflexiones finales a partir del recorrido realizado.

Composición y principales características del sistema de salud en Argentina

En la República Argentina el sistema de salud se encuentra conformado por tres subsistemas; el público, el privado y el de la seguridad social. El subsistema público, conformado por los hospitales y centros de salud, recibe su financiamiento de la nación, provincias y municipios. La administración de estos establecimientos la realiza cada una de las 24 jurisdicciones provinciales con excepción de hospitales como el Garrahan y el Posadas que dependen de forma directa del Estado Nacional -el Hospital Posadas recién en el año 2007 se volvió a nacionalizar para depender del Gobierno Nacional retornando a su funcionamiento anterior-.

Por otro lado, el subsector privado (conocido por el nombre de prepagas) cuenta para su financiamiento con las cuotas que pagan los usuarios directos que contratan sus servicios.

Otra modalidad para obtener recursos económicos es a través de las obras sociales que buscan subcontratar a estas empresas de medicina privada para derivar la atención médica especializada. Finalmente, el tercer subsector correspondiente a la seguridad social (obras sociales) recibe los aportes obligatorios de los trabajadores y empleadores (Aspiazu, 2016; Galin, 2002; Messina, 2012; Stolkiner, 2009).

Los autores coinciden en decir que el sistema de salud se encuentra altamente segmentado y fragmentado (Maceira, 2006). Estos aspectos se profundizaron durante la reforma neoliberal de los años noventa y a pesar del crecimiento económico sostenido, el incremento del gasto social, en un contexto de mayor intervención estatal en la regulación de la economía –a partir del año 2003 hasta el 2008- estas características no han podido ser revertidas (Stolkiner, 2011).

Retomando los aspectos anteriormente mencionados, nos interesa definir qué se entiende por fragmentación y segmentación del sistema de salud. Cuando se dice que el sistema de salud se encuentra fragmentado se refiere al hecho de que coexisten entidades sanitarias que no se encuentran integradas en una red de servicios y difieren en su población objetivo, los servicios que brindan y el origen de los recursos que disponen (Acuña & Chudnoski, 2002).

La Organización Panamericana de la Salud (2011) ratifica la falta de integración de las instituciones que se encuentran agrupadas en los tres subsectores (público, seguridad social y privado) como particularidad del sistema argentino. Asimismo, la fragmentación se torna evidente al momento de buscar información sistematizada sobre el sistema de salud en su totalidad.

La segmentación, por su parte, se vincula con que diferentes grupos de la población pueden contar con distintos tipos de cobertura de salud en función de si se encuentran empleados y de la situación económica. La segmentación se torna evidente cuando co-existen en una misma persona los subsistemas de salud, es decir, un trabajador y su familia pueden disponer de una obra social, una prepaga –seguro médico privado- y ser usuarios de subsistema público (OPS, 2003).

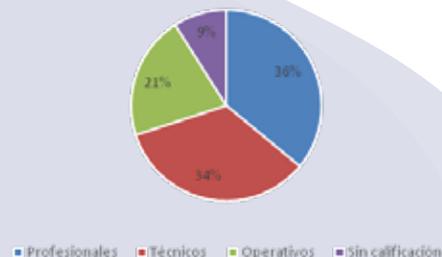
Otro rasgo que se hace evidente al estudiar el sistema de salud de Argentina es la heterogeneidad de la fuerza de trabajo. Es decir, al interior del sistema conviven trabajadores que cuentan con distintos niveles máximos de estudios alcanzados; desde profesionales que han realizado estudios de especialización, doctorado y residencias médicas, hasta trabajadores que han alcanzado la culminación de sus estudios secundarios.

Cuando se menciona la fuerza de trabajo, la OPS brinda una definición que resulta útil para comprender el fenómeno de heterogeneidad; define a la fuerza de trabajo en salud pública como aquella que incluye a todos los trabajadores cuya responsabilidad primaria es la provisión de servicios de

salud colectivos. (Son) trabajadores responsables de contribuir –de manera directa o indirecta- a las metas de salud pública, independientemente de su profesión y de la institución en donde trabajen (2007). El último informe elaborado por el Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud en el año 2015 registra que el sector salud ocupaba a 827 mil personas; al comparar el mismo periodo (primer semestre) respecto 2003, se registra un incremento de los ocupados de un 37,6%.

La fuerza de trabajo se conforma por los profesionales, que a su vez están compuestos por médicos, licenciados en enfermería, odontólogos, nutricionistas, bioquímicos, farmacéuticos, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, contadores, entre otros profesionales que se desenvuelven en diversas áreas del sistema. Los técnicos, quienes ejercen actividades tales como técnicos de laboratorio, en radiología, enfermería, instrumentadores quirúrgicos, y asistentes odontológicos. En nuestro país, los técnicos tienen una formación de nivel superior (con planes de estudios de cuatro años). Finalmente, se encuentran los trabajadores operativos que registran los niveles de estudio más bajos, ellos llevan a cabo tareas administrativas, de limpieza, conducen ambulancias o se desempeñan como camilleros.

Gráfico 1: Ocupados en el sector de la salud según calificación. 2012



Fuente: Subsecretaría de programación técnica y Estudios Laborales. En base a EPH

Según datos oficiales, de un total de 827 mil ocupados -tanto en sector público como privado- más de las dos terceras partes (66%) son ocupadas mujeres, valor que se encuentra por encima de otros sectores de la economía donde apenas representan el 40% (Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, 2015). Las posibles explicaciones a este fenómeno son varias; una de ellas sostiene que los valores de cuidado, protección y atención fueron asociados tradicionalmente al género femenino. Según la división social del trabajo, las mujeres son quienes realizan en mayor medida los trabajos reproductivos. Esta distribución del trabajo ha llevado a las mujeres a elegir profesiones que implican un mayor compromiso emocional y cuidado de otros (Duré, Cosacov

& Dursi 2009). Sin embargo, a pesar de la feminización del sistema de salud, se observa que las mujeres tienen menores calificaciones en comparación con los hombres: ellas representan el 26% de los profesionales. Mientras que están subrepresentadas en actividades técnicas o personal de enfermería (Novick & Galin, 2003).

Hasta aquí hemos caracterizado al sistema de salud en nuestro país a través del análisis de documentos y estudios previos. En la sección siguiente nuestro propósito es analizar cuáles fueron los cambios ocurridos en la década del noventa y reflexionar sobre los específicos para el sector de la salud. En esta línea, nos preguntamos en qué medida la tendencia hacia la flexibilización y mercantilización del sistema de salud vuelve a visualizarse en la actualidad como proyecto político.

Argentina en los '90

En este apartado se describe el contexto económico de la Argentina durante el período de 1991 al 2002 -que abarca desde la adopción del régimen de convertibilidad hasta el momento de su derrumbe-, para luego articular las medidas adoptadas y su repercusión en el mercado de trabajo, en particular para dar cuenta de cómo afectó al sector de la salud y a los trabajadores de dicho ámbito.

Durante los años previos a la aplicación del Plan de Convertibilidad, Argentina se encontraba afectada por un proceso hiperinflacionario que había deteriorado los salarios y condiciones de vida de la población, aumentando en porcentajes significativos el índice de pobreza. En este contexto, el gobierno debió cesar el pago de la deuda externa y sus correspondientes intereses dado el déficit fiscal en el que se encontraba el Estado Nacional. Esto trajo aparejado pujas de poder entre los capitales concentrados tanto nacionales como extranjeros. Como consecuencia, Alfonsín -presidente en ese momento- debió adelantar el traspaso del mandato luego de las elecciones de 1989 hacia quien sería su sucesor en la década siguiente, Carlos Saúl Menem. Bajo el nuevo gobierno, la principal urgencia fue frenar la inflación para lo cual se aplicó el llamado Plan de Convertibilidad. A su vez se llevaron a cabo una serie de reformas que fueron apoyadas por organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional enmarcado en el Consenso de Washington (Neffa & Del Bono, 2016; Beccaria, 2012; Arceo, Monsalvo, Schorr, & Wainer, 2008; Zuazua, 1999).

El Consenso de Washington fue el nombre que adquirió el conjunto de medidas económicas recomendadas por organismos internacionales hacia los países en vías de desarrollo, como Argentina, para hacer frente a la crisis de la deuda externa y déficit fiscal. Estos organismos garantizaban solventar los costos de las propuestas que ellos apoyaban como salida a la crisis en la que se encontraban varios países de América Latina. En este sentido, es posible reconstruir los sentidos y discursos aconsejados para la cooperación con América La-

tina. La reconstrucción de estas recomendaciones permite comprender la incidencia en las decisiones políticas, económicas y sociales que sufrió Argentina. Los principales puntos que menciona Williamson (1990) sintetizando los mensajes del Consenso de Washington fueron:

1. Disciplina fiscal: el déficit de los países en desarrollo sumado a la inflación no genera la confianza para las inversiones externas. El déficit presupuestario deriva de las políticas proteccionistas, por lo que Washington recomienda recuperar la disciplina presupuestaria para generar condiciones de confianza para los prestamistas.

2. Reordenación de las prioridades del gasto público: se aconseja retirar las subvenciones indiscriminadas a las empresas paraestatales, sin necesidad de recurrir a impuestos. Así como recortar del gasto público (en el tercer apartado se describe cómo este punto afectó al sector de la salud)

3. Reforma fiscal: se menciona la necesidad de una reforma fiscal para garantizar la recaudación tributaria.

4. Liberalización financiera: los intereses deben ser determinados por el mercado. Para Washington, los tipos de interés reales deben ser positivos a fin de disuadir la evasión de capitales y para incrementar el ahorro.

5. Tipo de cambio competitivo: para favorecer las exportaciones y generar seguridad a las inversiones extranjeras: "un tipo de cambio real competitivo es el primer elemento esencial de una política económica orientada hacia el exterior" (Williamson, 1990, p.78).

6. Liberalización del comercio: se busca liberalizar el comercio de los insumos necesarios para el sector exportador. Los aranceles debían ser reducidos con el tiempo.

7. Liberalización de la inversión extranjera directa: las empresas externas al invertir en el país traerían capitales, experiencia y tecnología para fomentar la producción de bienes y contribuir a la exportación de bienes.

8. Privatizaciones: para disminuir el gasto público e impulsar el crecimiento y combatir la pobreza en América Latina; así se aliviaría al Estado en su presupuesto y se considera que las empresas privadas gestionan de forma más eficiente que las estatales ya que hay un interés personal por parte de los directivos en los beneficios de la empresa.

9. Desregulación: modificar leyes y reglamentos que favorezcan la entrada e instalación de empresas nacionales y extranjeras, ya que las economías proteccionistas obstaculizan la entrada de capitales y por ende el crecimiento económico del país en cuestión.

Estas recomendaciones fueron elaboradas en función de necesidades detectadas en América Latina manifestando la urgencia para estos países de realizar cambios en la políticas fiscales, enfatizando la necesidad de fijar un tipo de cambio

competitivo, lograr un estado más eficiente y reducido que permitiese revisar el gasto público, favorecer al sector privado (eficiente y en expansión) por lo que la apertura y la orientación hacia el exterior fueron los elementos claves para liberalizar las importaciones a través de eliminar y/o reducir aranceles y finalmente, reducir la pobreza mediante el crecimiento de la productividad (teoría del derroche) (Martínez Rangel, Garmendia & Soto 2012).

La función del Estado como asignador de recursos fue redefinida hacia una función subsidiaria en relación a los mercados con el fin de modernizar la economía e insertar al país en el mundo globalizado (Cortes & Marshall, 1991; Zuazua, 1999). Se dejó de lado el esquema universalista de provisión pública de educación, salud y seguridad social, ya que no resultaba compatible con el nuevo modelo de crecimiento económica (Cortes & Marshall, 1999).

Efectos en el sistema de salud

En un escenario caracterizado por el aumento de los índices de pobreza, desocupación y desempleo, muchos trabajadores que tradicionalmente habían gozado de los beneficios de la seguridad social por el hecho de contar con un trabajo en blanco, registrado, acorde a los requisitos impuestos por la normativa laboral, se enfrentaron a la pérdida de cobertura de la obra social. Como consecuencia se registró un incremento en la demanda en los hospitales públicos en un contexto de reducción del gasto público, lo que implicó que no se acompañó con aumento de profesionales y presupuesto para insumos.

Las obras sociales se vieron afectadas negativamente por la disminución de sus ingresos que provenían de los aportes de los trabajadores y empleadores. Los trabajadores de los establecimientos públicos se enfrentaron a tener que atender una mayor población de pacientes con recursos que resultaban cada vez más escasos, quedando expuestos a emociones y sentimientos de impotencia dada la falta de materiales y apoyo del Estado para la realización de sus tareas, deteriorando así la calidad de la atención médica.

Las condiciones de trabajo y empleo en el sector de la salud se afectaron negativamente y se hicieron evidentes en aspectos como la intensidad del ritmo de trabajo, el crecimiento del pluriempleo, la aparición de nuevos tipos contractuales como el monotributo, la incorporación de la subcontratación y tercerización de prestaciones médicas (Novick & Galin, 2003) y la extensión de la jornada laboral a más de 45 horas semanales -fenómeno que dio a conocer como sobre empleo-.

Los agentes de salud -frente a la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios- optaron por la estrategia de realizar horas extras para mantener el nivel de consumo. Ahora bien, cuando nos acercamos al presente, podemos escuchar a través

los relatos de los trabajadores de la salud que varias de estas cuestiones que creíamos del pasado comienzan a resurgir y se vuelven a hacer visibles en la actualidad. El incremento del índice de personas en situación de pobreza alcanza valores cercanos al 31.4% para el tercer trimestre del 2017, en comparación con el 28.2% que se registraba en el año 2010 (INDEC, 2017). Esta tendencia desfavorable es explicada por el impacto de la devaluación, las medidas anti-inflacionarias, el contexto internacional adverso para nuestro país y la disminución de la inversión privada y pública, que generan un escenario adverso en materia de empleo y poder adquisitivo (Salvia, 2018). Los técnicos y administrativos nos explican que frente a la pérdida de valor sus salarios durante el último año (referencia al 2017) sumado a la falta de una adecuada actualización por medio de paritarias (acuerdos de aumento salarial realizado en los convenios colectivos es menor a la inflación registrada en el último año), la realización de horas extras vuelve a surgir como una estrategia para incrementar los ingresos nominales y poder mantener el mismo nivel de vida. Otros comentan estar dispuestos para de trabajar en otros espacios además del vigente al momento de la entrevista. Las modalidades de contratación bajo el régimen de monotributo o con contratos por tiempo determinado aparecen con mayor intensidad en el sector. Los trabajadores mencionan que los beneficios son muy diversos según sea la modalidad de contratación.

Discursos hegemónicos

Previamente, se describió la manifestación de aspectos que las sucesivas reformas en el sector de la salud han dejado y son difíciles de revertir como el pluriempleo, sobre empleo, intensificación de la jornada de trabajo, entre otros. Dichas características definen las condiciones de trabajo afectando la experiencia y vivencia de los trabajadores respecto a su situación laboral. A efectos del presente análisis, nos preguntamos cuáles fueron los discursos hegemónicos que guiaron los cambios específicos producidos durante la década 1990-1999 en el sector de la salud. Esta pregunta nos interpela en un contexto donde se comienza a visibilizar un cambio en el modelo de desarrollo económico y en lo referido al sistema de salud; se comienzan a oír propuestas de reforma que resuenan con el pasado.

En diversas publicaciones se afirma que la problemática actual en el mercado de trabajo tiene sus inicios en la instalación de un modelo de acumulación de carácter liberal definido por la valorización económico-financiera en detrimento de la producción manufacturera nacional. En una lectura retrospectiva, resulta evidente que el modelo neoliberal no ha conseguido el prometido crecimiento económico así como tampoco la creación empleos productivos de calidad, ni ha ayudado a disminuir el desempleo, la subocupación y la precariedad laboral (Altimir & Beccaria, 1999; Neffa, Battistini,

Panigo & Pérez, 1999).

Para el ámbito sanitario de América Latina en los '90 se implementaron cambios consecuentes con los lineamientos de organismos extranjeros, tal como se describe en el informe "Invertir en salud" elaborado con el apoyo del Banco Mundial y la OMS. En este punto, resulta interesante reconstruir los sentidos que se plantearon en el texto y guiaron el accionar de los sectores gobernantes y de poder en relación al sistema de salud. En primera instancia, el documento señala los resultados de la evaluación realizada sobre el sistema de salud entre los cuales destaca:

- La equivocada asignación de recursos. Se esgrime que el gasto de fondos públicos en intervenciones de salud resulta escasamente eficiente en función de los costos.
- La ineficiente administración del dinero (mal) gastado en salud, comprando productos farmacéuticos, la equívoca distribución de auxiliares de salud y la subutilización de las camas de los hospitales.
- La creciente demanda de procedimientos y tratamientos que al implicar alta tecnología resultan costosos.

En concomitancia a todo ello se argumentaba que:

Los hospitales retienen a los pacientes más tiempo del necesario y están mal organizados y administrados. Los países pagan demasiado por medicamentos de escasa eficiencia y las medicinas y materiales son objeto de robos o se echan a perder en los almacenes y hospitales estatales (Banco Mundial, 1993, p.12).

Los principales programas planteados para revertir ineficiencias, inequidades y fallas en el sistema de salud se orientaron a la reducción de costos del subsector estatal argumentando una incorrecta administración de recursos y servicios, por lo que los hospitales debían garantizar un paquete de prestaciones para los sectores socioeconómicos empobrecidos o quienes no pudiesen pagar por ellos, lo que dio lugar la privatización y tercerización de los servicios médicos: "sólo mediante la reducción o eliminación de los gastos en servicios clínicos discrecionales podrán los gobiernos concentrarse en garantizar una asistencia clínica eficaz en función de los costos para la población pobre" (Banco Mundial, 1993, p.13).

Es así que la reducción presupuestaria fue recomendada para las instituciones médicas con el propósito de generar un servicio económicamente eficiente acentuando la condición de requerir un bajo costo, lo que afectó negativamente a aquellas instituciones cuyo financiamiento dependía mayormente del Estado, pues las empresas privadas recaudaban sus fondos de forma directa de sus clientes y podían aumentar sus cuotas. Esto significó que fueron dejados de lado como criterios la calidad, la universalidad y la profesionalización al momento de evaluar el funcionamiento del sector de la salud pública. Los cambios a realizarse debían regirse por su

utilidad, considerando principalmente la eficiencia de los servicios en relación a los costos.

Al mismo tiempo se impulsaron políticas de salud orientadas a que las unidades familiares pudieran administrar sus propios recursos a través de elecciones racionales y eficientes, optando libremente por servicios de salud con su propio dinero, ya que de esta forma la elección tomada estaría garantizada por la racionalidad y sería la mejor entre las alternativas disponibles.

A su vez, cabe citar las recomendaciones sobre la necesidad de lograr mayor diversidad y competencia en las prestaciones de servicios de salud mediante la descentralización de los hospitales y servicios de atención hacia las provincias -que no contaron con el correspondiente financiamiento - y la promoción de prácticas competitivas entre los obras sociales, hospitales y prepagas bajo la premisa de que la libre competencia aumentaría la calidad de los hospitales públicos. Se favoreció el financiamiento del sector privado:

La mayor utilización del sector privado en la prestación de atención médica clínica, tanto la incluida por un país en su conjunto de servicios clínicos esenciales como discrecional, puede contribuir a elevar el grado de eficacia. El sector privado atiende a una clientela amplia y diversa (...) presta servicios de mayor calidad, sin tener que soportar largas colas y los suministros insuficientes... Los médicos y las farmacias privadas enfrentan obstáculos legales y administrativos innecesarios que es preciso eliminar (Banco Mundial, 1993, p.12).

En conclusión, las reformas al interior del sector salud se enmarcaron en un contexto de apertura externa a economías y organismos internacionales, privatizaciones, énfasis en la reducción del gasto público con características específicas para dicho sector como la desregulación de las obras sociales para fomentar la competencia entre los servicios de salud, la reducción del personal de planta permanente, la descentralización de los hospitales con transferencia a las provincias, junto al aumento de la demanda de la atención pública dados los altos índices de desempleo (Stolkiner, 2009; Cortes & Marshall, 1999). Estas transformaciones se posibilitaron a través de normas, leyes y decretos locales - Ley 24.061 conocida como Ley de Presupuesto, el decreto 1301 para la desregulación de las obras sociales, entre otras - que erigieron el marco jurídico para su ejecución.

El resultado de estos cambios y procesos fue el deterioro de las condiciones laborales y de infraestructura de los establecimientos. En el subsector público se produjo una paradoja, se recomendó reducir gastos en un sector que se encontraba en creciente demanda debido al desempleo y la pobreza imperante en el país.

De este modo, la salud pública argentina quedó reducida a la prestación de servicios clínicos esenciales, los hospitales

destinados para quienes no poseían recursos y en las obras sociales se quebró el principio de solidaridad estratificando la atención médica según los ingresos de los trabajadores. Bajo la implementación de un modelo neoliberal a través de la desregulación de los mercados para fomentar la libre competencia, se deterioraron las condiciones de trabajo de los profesionales y otros trabajadores del sector (Belmartino, 2005; Lanari, 2006; Novick & Galín, 2003).

Reflexiones finales

En las últimas décadas las condiciones de trabajo comenzaron ser un tema de interés dada su relación con la salud, calidad de vida y bienestar de los trabajadores (Blanch, 2014; Cebey 2012; Filippi, 2010; Neffa, 2015). Por ello es relevante conocer cuáles son las características y las nuevas modalidades que el trabajo adopta en nuestra época. Para alcanzar este objetivo, escuchar a los propios trabajadores resulta una vía privilegiada para comprender los cambios en el mundo laboral, las sensaciones y experiencias que el trabajo les provoca.

Los trabajadores de la salud se distinguen por realizar actividades que se orientan al cuidado de un otro e implican una gran carga afectiva. Su trabajo requiere comprender, implicarse y estar disponible tanto para el paciente como para la familia de éste y como si fuera poco, brindan un servicio de interés colectivo siendo responsables de la salud, enfermedad y cuidado de los ciudadanos. En efecto, los estudios sobre sus condiciones de trabajo y los nuevos riesgos a los que se enfrentan cobran vital importancia al tiempo que resulta un campo complejo y difícil de abordar.

Como se desarrolló en las secciones anteriores, los cambios ocurridos durante los años 90 se manifestaron en el sector de la salud con la aparición de nuevas modalidades de contratación que fueron vivenciadas como más inestables y endeblas. Asimismo, en el subsector público, el ritmo del trabajo se tornó más intenso ya que los profesionales se vieron obligados a atender a una mayor cantidad de pacientes (que anteriormente habían tenido una obra social por ser trabajadores registrados y luego se encontraron desempleados).

En la actualidad, al escuchar los relatos de trabajadores de la salud se vuelve a hacer visible el temor a la pérdida del empleo, la falta de materiales para trabajar, el deterioro de los establecimientos, la falta de mantenimiento y la extensión de la jornada laboral más allá de las horas estipuladas por contrato. Sumado a ello, los despidos masivos que se vienen sucediendo en Argentina como parte de un proceso disciplinar, dejan a los trabajadores inermes para la defensa de sus derechos y les provoca temor y sufrimiento ante la posibilidad de perder el empleo. En este contexto, creemos importante mencionar que las políticas neoliberales que fueron aplicadas durante los años noventa y tendieron hacia la mercantilización de la salud deterioraron las condiciones de trabajo de los agentes de salud.

Por todo ello es que no hay que perder de vista cuáles fueron los discursos y resultados de los cambios acaecidos en la década del 90, pues las condiciones de trabajo actuales y el sufrimiento que experimentan los trabajadores de la salud hunden sus raíces en situaciones que no ha podido ser revertidas y hoy se vuelven a estimular.

Para trabajos futuros, numerosos son los desafíos e interrogantes que surgen relativos a cómo mejorar las condiciones de trabajo del personal de la salud. Por un lado, queda pendiente analizar la influencia de los cambios que comienzan a vislumbrarse en la actualidad. Algunos estudios laborales sostienen que el nuevo ciclo iniciado en el 2015 tiene como objetivo reconfigurar las relaciones de fuerza al interior del mundo del trabajo a través de la reedición de discursos acerca de los beneficios de la flexibilización laboral como mecanismo para hacer crecer el empleo; ideas que comienzan a plasmarse en acciones como el proyecto de reforma laboral -actualmente en evaluación-, leyes que alientan el empleo precario de carácter regresivo en tanto derechos del trabajador y la estimulación a la desregulación de las condiciones de trabajo (Cató & Ventrici, 2018). Nos preguntamos de qué forma estos cambios afectarán al sistema de salud y cómo serán experimentadas y percibidas las condiciones de trabajo por los agentes de la salud.

Referencias bibliográficas

- Acuña, C. H., & Chudnovsky, M. (2002). *El sistema de salud en Argentina*. Centro Cultural San Martín.
- Altimir, O., & Beccaria, L. A. (1999). *El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina*. Series de la CEPAL.
- Arceo, N., Monsalvo, A. P., Schorr, M., & Wainer, A. (2008). *Salarios y empleo en la Argentina. Una visión de largo plazo. Colección Claves para Todos*. Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires.
- Aspiazu, E. L. (2016). *Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo*. Revista Pilquen, 19(1), 55-66.
- Banco Mundial. (1993). *Informe sobre el desarrollo mundial 1993: invertir en salud*.
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2012). *Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en Argentina 1990-2010*. Desarrollo Económico: Revista de Ciencias Sociales, 205-228.
- Belmartino, S. (2005). *Una década de reforma de la atención médica en Argentina*. Salud colectiva, 1(2), 155-171.
- Blanch, J. (2014). *Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizadas*. Papeles del psicólogo, 35(1), 40-47.

- Cató, J. M., & Ventrisci, P. (2018). *Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina*. Revista de Políticas Públicas, 21(2), 661-680.
- Cebey, M.C. (2012). *Aproximación cualitativa al trabajo y la violencia laboral desde la perspectiva de la generación Y*. Tesis de especialización, UBA. Buenos Aires, Argentina.
- Cortés, R., & Marshall, A. (1999). *Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los noventa*. Desarrollo económico, 195-212.
- Duré, M. I., Cosacov, N., & Dursi, C. (2009). *La situación de las trabajadoras del sistema público de salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires*. Una aproximación cuantitativa. Revista de la Maestría en Salud Pública, 7(13).
- Filippi, G. (2010). *El significado del trabajo en un escenario post crisis*. En G. Filippi y E. Zubieta. (Ed.), Psicología y trabajo, una relación posible I (pp.15-23). Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Galín, P. (2002). *Dependencia y precarización laboral: los profesionales de la salud en la Argentina*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 8(15), 87-103.
- Homedes, N., & Ugalde, A. (2005). *Las reformas de salud neoliberales en América Latina: una visión crítica a través de dos estudios de caso*. Revista Panam Salud Publica, 17(3).
- Lanari, E. (2006). *El sistema de salud en Argentina. Trabajo decente: un aporte metodológico para su estimación. Aplicación en la determinación del actual déficit de trabajo decente entre los profesionales de la salud del sector público y privado de Mar del Plata*. V Jornadas de Difusión de la Investigación en Economía.
- Maceira, D. (2006). *Tendencias en Reformas de Salud en Naciones de Ingreso Medio*. Aportes para el caso Argentino. CEDES, Buenos Aires, Argentina.
- Messina, G. M. (2012). *El sector salud argentino en los dos modelos de crecimiento en las etapas de la convertibilidad y la posconvertibilidad: factores económicos y políticos que explican su evolución*. Revista Perspectivas de Políticas Públicas, (3), 65-97.
- Neffa, J. C., Battistini, O., Panigo, D., & Pérez, P. E. (1999). *Exclusión social en el mercado del trabajo el caso de Argentina* (No. 993374603402676). International Labour Organization.
- Neffa, J. C. & Del Bono, A. (2016). *Una visión de conjunto sobre los estudios del trabajo en Argentina (1990-2014)*. En Enrique de la Garza Toledo (ed.), Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas. Antropos y Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Argentina. CEIL-CONICET Universidad Nacional de la Plata.
- Novick, M., Galin, P., & Abramzón, M. (2003). *Observatorio de Recursos Humanos en Salud en Argentina: información estratégica para la toma de decisiones*. OPS.
- Novick, M., & Galín, P. (2003). *Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud*. Representación OPS/OMS Argentina: Observatorio de recursos humanos en salud en la Argentina: Información estratégica para la toma de decisiones, 58.
- Organización Panamericana de la Salud. (2003). *Exclusión en Salud en países de América Latina y el Caribe*. Acta bioethica, 9(2), 253-253.
- Organización Panamericana de la Salud. (2011). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina. El sistema de salud argentino y su trayectoria de largo plazo: logros alcanzados y desafíos futuros*. Disponible al 1/03/2018 en: <http://www.paho.org/arg/images/Gallery/publicaciones/El%20sistema%20de%20salud%20argentino%20-%20pnud%20ops%20cepal.pdf?ua=1>
- Organización Panamericana de la Salud. (2007). *Capacidades en salud pública en América Latina y el Caribe: evaluación y fortalecimiento*. Washington, D.C.
- Salvia, A. (2018). *Tiempo de Balances: pobreza, exclusión y desigualdad en la Argentina urbana (2010-2017)*. Universidad Católica Argentina: Observatorio de la Deuda Social Argentina.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales -DGEyEL- (2015). *Situación ocupacional de los trabajadores del sector salud*. Argentina.
- Stolkiner, A. (2009). *El sector salud en la Argentina: ¿qué pasó luego de la reforma neoliberal de los '90 y de la crisis de 2001?* En XV Conference of International Association of Health Policy, Toledo, España. Disponible al 1/03/2018 en: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/066_salud2/material/unidad2/subunidad_2_1/stolkiner_el_sector_salud_argentina.pdf
- Williamson, J. (1990). *Lo que Washington quiere decir cuando se refiere a reformas de las políticas económicas*. La Cultura de la Estabilidad y el Consenso de Washington, Colección Estudios e Informes, (15).
- Zuazua Giosa, N. (1999). *Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los años '90*. Epoca. Revista argentina de economía política, 1(1).

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DEL SECTOR NO DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Mónica I. Cesana Bernasconi, Claudia M. Gatti y Mariana E. Sabas¹

Mónica I. Cesana Bernasconi (UNNE; Argentina); E-mail: mcesana@eco.unne.edu.ar; Claudia M. Gatti (UNNE; Argentina); E-mail: cgatti@eco.unne.edu.ar; Mariana E. Sabas (UNNE; Argentina); E-mail: msabas@eco.unne.edu.ar

Introducción

Los cambios sociales ocurridos en el paradigma productivo y su impacto en las empresas u organizaciones, en la estructura del mercado de trabajo, en las nuevas formas de organización del trabajo, como así también en la relación entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de los riesgos psicosociales del trabajo (RPST). Por las consecuencias que ello tiene sobre el fracaso (aumento del ausentismo, de los conflictos interinstitucionales y de las licencias por enfermedad) o sobre el éxito (eficiencia, calidad, productividad, novedades y rentabilidad) de una empresa u organización, merecen ser considerados y tratados por sus respectivas autoridades para que regulen las relaciones recíprocas entre trabajo y salud.

Desde el punto de vista operacional, se adopta una definición sintética de los RPST que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo. La propone Michel Gollac, quien señala que son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores (2013).

El contexto del estudio

La Universidad Nacional del Nordeste se creó el 14 de diciembre de 1956 sobre la base de institutos y organismos dependientes de la Universidad Nacional del Litoral y la Universidad Nacional de Tucumán. Desde su nacimiento asumió su compromiso con las necesidades y demandas de la región nordeste de Argentina.

La institución configuró su oferta acorde con los proble-

mas urgentes de esta región: dirigida a cuestiones del agro, de la salud y la vivienda. Su compromiso se fue renovando y redefiniendo de acuerdo con los cambios en los escenarios políticos, socio-culturales y económicos nacionales e internacionales siendo, en la actualidad, la universidad con mayor prestigio en la formación de profesionales en múltiples campos disciplinares de la región.

Actualmente, contiene alrededor de 50 mil estudiantes, 4.900 docentes, 1.900 no docentes en 11 unidades académicas y 6 institutos. La unidad central de gestión de la UNNE es el Rectorado, que se organiza alrededor de dos vertientes estructurales: la de gestión, que incluye las secretarías generales académicas, administrativa, asuntos sociales, planeamiento, extensión universitaria, ciencia y técnica, y de relaciones interinstitucionales; y las unidades académicas, el Instituto de Ciencias Criminalísticas y Criminología; la Dirección de Bibliotecas; el Instituto de Medicina Regional; el Centro de Gestión Ambiental y Ecología (CEGAE); el Centro de Estudios Sociales (CES) y la Agencia de Innovación y Desarrollo (AGENTIA).

Su estructura orgánica funcional fue aprobada originalmente por Resolución N° 794/98 C.S. En el año 2006, cuando se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 (trabajadores no docentes), debió modificarse aquella estructura, adecuándola a las categorías y funciones allí explicitadas. Sin embargo, hasta el momento, ese ordenamiento no ha sido aprobado.

Metodología de abordaje

Durante el año 2014 en el marco del PI M003/13 (UNNE) se realizó la encuesta argentina sobre RPST a una muestra representativa de los trabajadores no docentes que cumplen

funciones en el Instituto Rectorado de la Universidad Nacional del Nordeste. La misma se estructuró en seis ejes para conocer las percepciones y las vivencias subjetivas respecto de los factores de riesgos relacionados con las condiciones y ambiente de trabajo cotidiano. Se encuestaron 88 trabajadores que representan proporcionalmente a las diferentes áreas de la institución.

Del total de encuestados, 52 personas estaban en contacto directo con el público (del tipo cara a cara, 92% y por teléfono, 84%) como parte de sus actividades laborales en puestos administrativos (32), de coordinación (3), profesionales (8), directivos (4), docentes (1) y operarios (3).

En la búsqueda constante de enriquecer la interpretación de los resultados de las encuestas se puso en marcha -en una etapa posterior- una estrategia de integración cuali-cuantitativa. Fue así que durante el año 2017 se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a los no docentes de atención al público a efectos de profundizar el análisis de los RPST en esos puestos de trabajo. A ello se sumaron datos de la última autoevaluación institucional.

El marco normativo

La actividad de los puestos de atención al público en el Instituto Rectorado se encuadra en el siguiente marco normativo: i) el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector no docente de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto 366/2006 y Resolución N° 388/2006 CS), que abarca los principios generales, las condiciones para el ingreso y el egreso, el régimen de concursos, agrupamientos y retribuciones, el tiempo de trabajo, la salud e higiene laboral, la capacitación, la evaluación del desempeño y el régimen disciplinario; y ii) el Estatuto Universitario en su título cuarto "Del personal de la Universidad", capítulo tercero, art. 99 que reza que el Consejo Superior establecerá y reglamentará las modalidades de ingreso, ascenso y calificación del personal no docente de acuerdo con las características y requerimientos de cada servicio.

Estos institutos determinan el trabajo prescripto, señalando los alcances generales de cada puesto de trabajo en una descripción incompleta, simplificada, imperfecta de la realidad, pues excluye las iniciativas y la adopción de decisiones por parte del trabajador en el curso del trabajo como si éste no implicara imprevistos.

El trabajo no docente

Los trabajadores no docentes tienen como objetivo captar información, procesarla y comunicarla para hacer posible la actividad de la institución en todos sus niveles, permitiendo la vinculación entre las necesidades e intereses de quienes demandan los servicios de la Universidad, de los institutos y facultades. Pero son precisamente los puestos de atención al

público donde se valora especialmente la capacidad de pensar y actuar para resolver los problemas emergentes. Donde resulta necesario cuestionar las consignas y adaptarlas en función de las necesidades del trabajo para alcanzar los objetivos por medio de procedimientos más eficaces que el trabajo prescripto, allí es donde se pone en juego la creatividad y se hacen más cosas que las que les prescribieron, aunque no siempre son reconocidos ni recompensados por ello.

El contenido y la organización del proceso de trabajo

La variable que condiciona a las demás es el contenido y la organización del proceso de trabajo que permite distinguir el trabajo prescripto por la organización (en este caso especificado también a través del convenio colectivo del sector) y la actividad que efectivamente desarrollan los trabajadores.

La organización del trabajo comprende tanto la división social como la división técnica del mismo. La primera, define la separación o integración de las tareas de concepción y de ejecución; la segunda, refiere a la mayor o menor parcialización de las tareas que permite asignar un ciclo operatorio a cumplir por el trabajador en un tiempo dado (Neffa, 2002).

El contenido deriva en cierta manera de la organización del trabajo y comprende factores tales como: la descripción del puesto, las calificaciones requeridas para desarrollarlo, las posibilidades para utilizar y desarrollar esas calificaciones, el grado de responsabilidad que tiene asignado cada trabajador, su carácter individual o colectivo, el grado de autonomía y las posibilidades de promoción que ofrece (Neffa, 2002).

Del tipo de organización del proceso de trabajo existente se derivan los riesgos psicosociales del trabajo. En este trabajo se aborda el análisis de los aspectos vinculados al ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, el margen de autonomía y de control, las relaciones sociales (horizontales) y de trabajo (verticales) en aquellos puestos cuyos ocupantes sostienen un contacto cotidiano con el público externo a la organización, mayoritariamente constituido por docentes y estudiantes de grado y de posgrado.

Nuestro objetivo es sintetizar la incidencia de dichos RPST sobre la actividad del trabajo no docente a fin de identificar las situaciones a partir de las cuales ellos se derivan.

Diagnóstico de la situación. Resultados. Autonomía y control

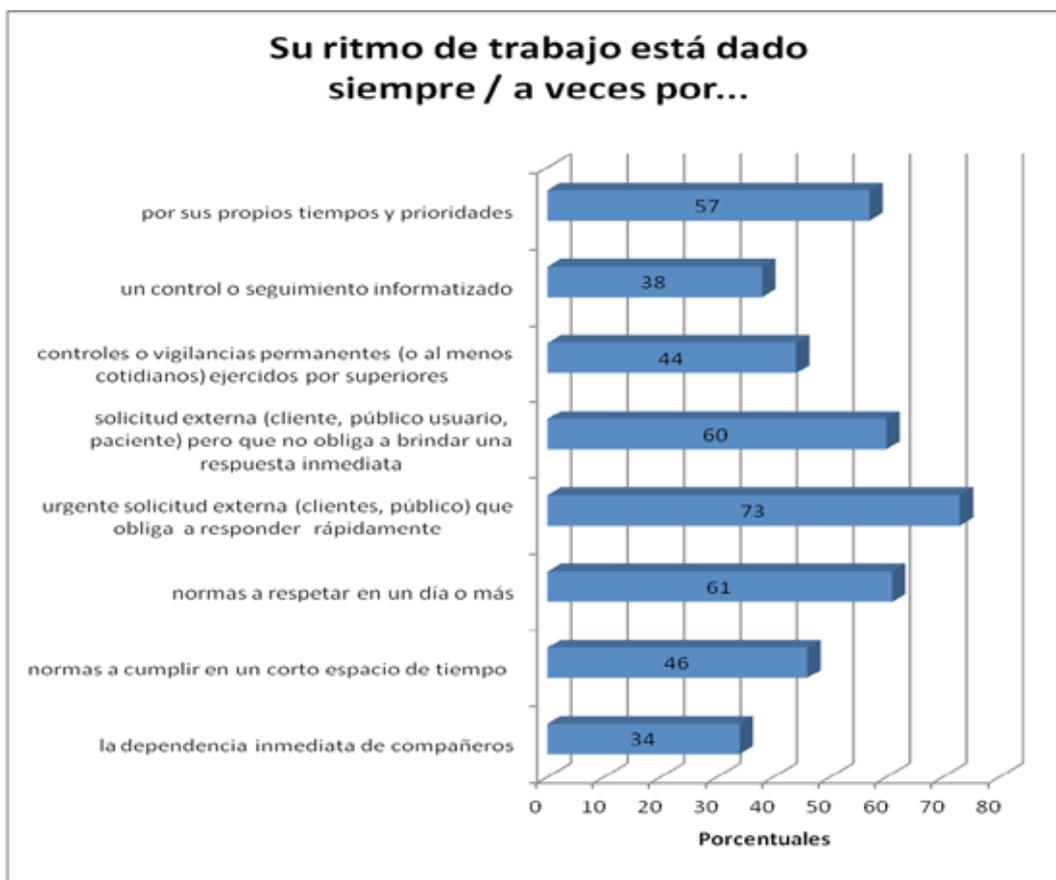
La autonomía y el control sobre el propio trabajo explican el grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad y las posibilidades de participar en cuanto a la concepción y a la evaluación de su actividad. Con poca autonomía, se le quita al trabajador la posibilidad de compensar las fallas de la concepción del trabajo prescripto por otros, hacer frente a los incidentes y a los problemas circunstanciales encontrados en la realidad del proceso de trabajo.

El rectorado se caracteriza por ser una organización de estructura formal, piramidal y jerárquica, con flujos de comunicación principalmente descendentes, desde los niveles decisorios hacia los niveles funcionales y operativos (desde el Consejo Superior hacia las diversas secretarías, departamentos y áreas de la Universidad). También se visualizan flujos ascendentes bajo la forma de proyectos y propuestas, dirigidos y/o consultados a las autoridades.

Esto da cuenta de una organización del trabajo donde las tareas de concepción se separan de las de ejecución. Quienes conciben el trabajo, se encuentran en puestos superiores y son quienes asignan los ciclos operatorios a cumplir por los trabajadores de puestos inferiores. Es decir que prevalece una marcada división social del trabajo.

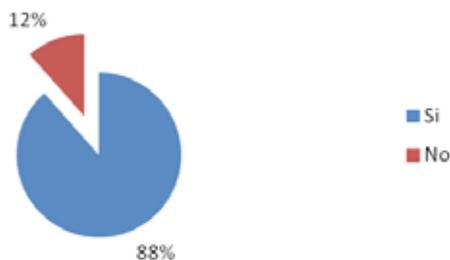
Para realizar sus labores, los trabajadores no docentes adoptan una posición sedentaria y pasan mucho tiempo atendiendo el teléfono, procesando datos e informaciones frente a una computadora, captando consignas a ejecutar por medio de los sentidos, procesando la información que está escrita o que figura en las pantallas de las PC. Pero también movilizan sus

recursos psíquicos y mentales, pues para lograr sus objetivos deben disponer de conocimientos, haber acumulado experiencia, captar y procesar información, mostrar interés, estar motivados e involucrados, tanto a nivel individual como en relación con el colectivo de trabajo, ya que su ritmo de trabajo depende principalmente de las urgentes solicitudes que les formula el público externo a la organización, como muestra el cuadro de abajo.



Menos de la mitad de los encuestados (34%) relata que su ritmo de trabajo está marcado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios de sus compañeros. Esto es así porque se trata de un trabajo segmentado en el que para cumplir el objetivo final, deben intervenir varios puestos de trabajo en cooperación (por ej. para que avance un expediente), motivo por el cual resulta de especial interés las buenas relaciones sociales en sentido horizontal entre las distintas áreas de la organización y al interior de cada una de ellas.

¿Puede organizar su trabajo de la manera que más le conviene?



Si bien sus tareas están prescritas de antemano, consideran que pueden organizar el trabajo de la manera que más les conviene respecto a tiempos, establecimiento de prioridades o realización de otras actividades conexas o complementarias de sus tareas principales.

El ritmo habitual puede verse alterado por solicitudes externas urgentes (73%), por los controles ejercidos por los superiores (44%) o por un control informatizado de sus actividades (38%). Un alto porcentaje (63%) considera que está obligado a apurarse para realizar su trabajo, que deben cumplir plazos que van desde una hora o menos (46%) hasta un día o más (61%). Y que muchas veces tienen que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien (57%). Aunque un 58% considera que esos plazos pueden ser modificados.

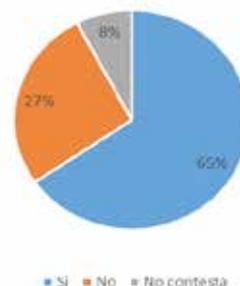
Con frecuencia deben interrumpir la tarea que estaban haciendo para realizar otra que no estaba prevista (77%), aunque sólo un 32% considera que esto es negativo, mientras que otros lo consideran positivo (57%) o que no implica consecuencias (32%). Sí reconocen que el trabajo los obliga a pensar en varias cosas a la vez (73%).

No todos reconocen tener metas que cumplir (sólo responde sí el 56%) y sólo una parte de ellos puede ejercer modificaciones sobre esas metas (23%), ya sea por iniciativa propia

o por consenso con sus superiores.

Muchas veces dicen recibir órdenes contradictorias (57%), pero cuentan con el tiempo suficiente (73%) y los medios (71%) para realizar correctamente el trabajo.

¿Tiene que cumplir metas predeterminadas?

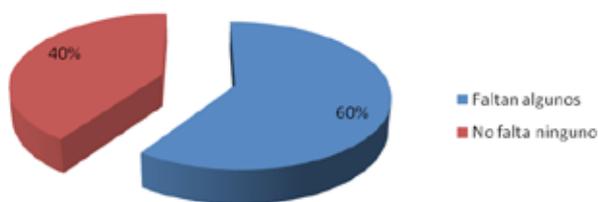


El 75% de los no docentes recibe guías u órdenes de acción precisas para realizar el trabajo. Si se presentan incidentes, los arreglan personalmente (69%), consultan con el jefe (65%) o con un compañero (53%).

A su vez, estos trabajadores poseen formación superior, pues el 42% cuenta con título universitario, mientras un 29% ha cursado alguna carrera universitaria sin completarla. Se consideran bien formados (75%) y hasta sobre calificados (21%) en relación a la escasa complejidad inherente a los puestos de atención al público. Esos puestos les permiten utilizar y desarrollar sus calificaciones profesionales aunque no siempre (81%), pues devienen de carreras no vinculadas. Pero no consideran su trabajo aburrido o monótono (46%) y siempre hacen lo que les gusta (58%).

Un alto porcentaje (60%) considera que le faltan conocimientos o competencias para el desarrollo de sus tareas. En algunos casos, vinculan la falta de información para el desempeño de sus tareas con fallas en la comunicación descendente (por ejemplo, no se informa de cambios en las normativas o cambios en la documentación solicitada para que un expediente siga su curso), a que la información fluye más verbalmente que en forma escrita (lo que ocasiona malentendidos o interpretaciones diversas), a las ausencias -temporales o de mayor duración- de personas que saben sobre el estado de un trámite, entre algunas de las cuestiones que mencionan. También es posible mencionar la necesidad de competencias relacionales para el manejo de las emociones y la contención del público.

¿Piensa Ud. que para realizar correctamente este trabajo, le faltan algunos conocimientos y competencias?



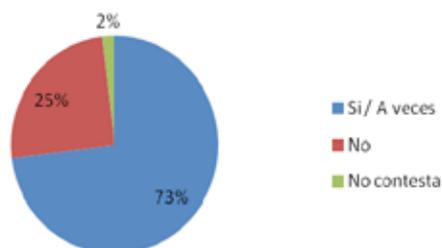
Es en la actividad real cuando se pone en práctica la iniciativa propia –individual o colectiva- porque en caso contrario no se alcanzarían los objetivos de la producción debido a los errores e insuficiencias del trabajo prescripto.

La organización real del trabajo es un producto de la relación social, una negociación y un compromiso inestable y cambiante, objeto de renegociación, porque no hay una sino varias formas posibles.

Exigencias emocionales

Las exigencias emocionales hacen referencia a la necesidad de los trabajadores de controlar y modelar sus emociones para poder realizar su propia actividad así como aquellas que siente en relación con las personas que interactúa en la situación de trabajo. En ocasiones, el trabajo implica un contacto con el sufrimiento e impide que los trabajadores puedan manifestar sus emociones debiendo disimularlas o esconderlas.

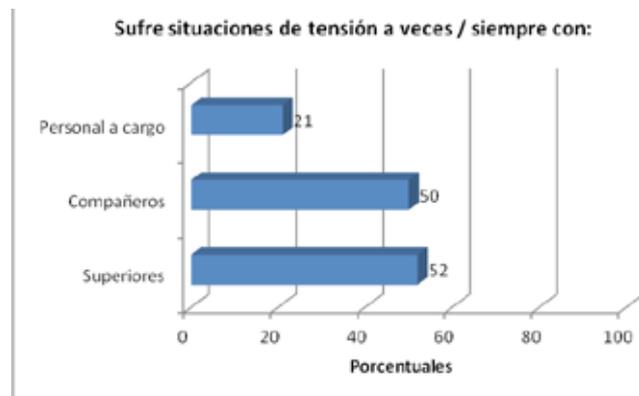
Mientras trabaja, ¿está en contacto con personas en situación de angustia?



El contacto con el público implica atender problemáticas diversas de personas que acuden por diversos trámites, muchos de los cuales poseen requerimientos temporales o formales que requieren modificaciones en los procesos habituales de trabajo. A veces esas personas se encuentran en situación de angustia, nerviosas, encolerizadas o preocupadas (73%) por distintos motivos que, por lo general, están vinculados a los trámites que deben realizar. Los trabajadores dicen tener que calmarlas en muchas ocasiones (71%) no siempre con éxito.

Los ocupantes de los puestos de atención al público manifiestan que deben esconder sus emociones o fingir estar de buen humor (63%) y tener que evitar dar su opinión (67%), aspectos que podrían considerarse como requerimientos del puesto, incluso han mencionado tener miedo (23%) en algunos momentos.

Los encuestados relatan vivir situaciones de tensión mayormente con compañeros (50%) y superiores (52%).



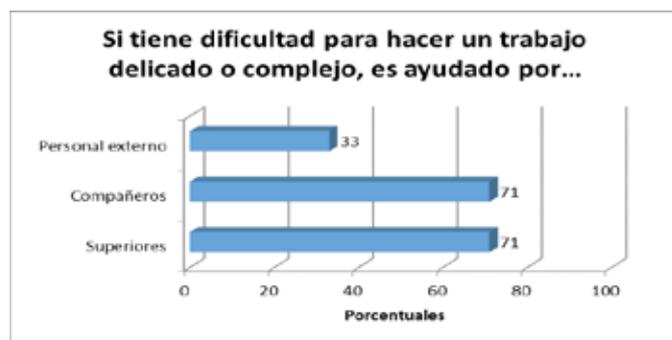
Relaciones sociales en el trabajo

Las relaciones sociales y de trabajo configuran las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista una recompensa monetaria y un reconocimiento por su actividad.

Algunas tareas provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, no disponen de los medios de trabajo o de la información suficiente para realizarlas correctamente y/o reciben consignas para alcanzar objetivos irreales de producción.

La cooperación entre los trabajadores brinda apoyo social y emocional. Hablar con compañeros de trabajo sobre el funcionamiento y la organización de las actividades laborales (por ejemplo, distribución del trabajo, naturaleza del material y de los equipos, desperfectos, defectos e incidentes, pausas, reemplazos horarios, condiciones de trabajo y de seguridad), les permite desarrollar en mejores condiciones sus tareas. Así lo afirma el 96% de los encuestados, lo que significa una integración positiva en el colectivo de trabajo. Pero no se organizan reuniones formales para tratar estos temas (63%), sino que lo hacen de manera informal durante el contacto cotidiano.

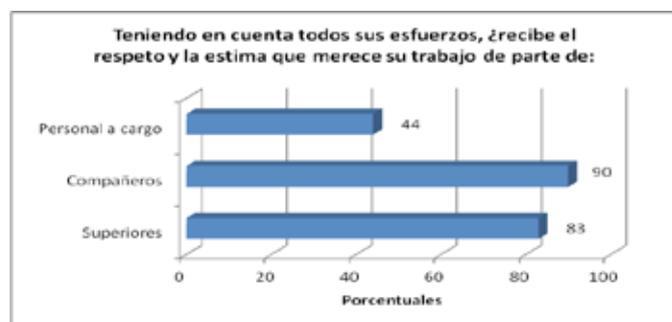
El clima es ameno y los trabajadores se sienten parte de un colectivo de trabajo. El 99% afirma que sus compañeros son amistosos por lo que no existen problemas de vínculos entre ellos. Sienten solidaridad y cooperación de parte del grupo, pues cuando tienen dificultades para realizar un trabajo complejo son ayudados tanto por compañeros (71%) como por superiores (71%).



En caso de desacuerdos con los superiores (48%) sobre la manera de realizar correctamente el trabajo, el 77% afirma que puede conversarlo con ellos para tratar de arribar a un acuerdo. Y los superiores prestan atención a sus opiniones en la mayoría de los casos (90%). Lo mismo sucede cuando esos desacuerdos se producen con compañeros (81%) ya que el 94% declara que puede resolverlo conversando.

No se manifiestan situaciones de tensión en los vínculos con los superiores jerárquicos, los trabajadores consideran que existe trato igualitario y correcto sobre las personas que trabajan bajo sus órdenes (85%). Quienes evalúan su trabajo lo conocen bien (83%), por lo que se consideran aptos para realizar esa valoración.

El 90% considera ser respetado y estimado por sus compañeros y el 83% por sus superiores. Mientras que aquellos que tienen personal a cargo, consideran que casi la mitad (44%) de ellos los respetan y estiman.



En cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional, el 63% de los trabajadores tiene expectativas de ser promovido o ascendido teniendo en cuenta sus propios esfuerzos. Sin embargo, el sistema de carrera se encuentra casi paralizado debido a la ausencia de concursos. La movilidad se da -por lo general- bajo criterios de antigüedad, aunque informalmente prima la afinidad con el superior.

Un gran número de trabajadores se encuentra en situación de precarización laboral aunque sus tareas involucren las mismas responsabilidades que para el personal de planta permanente. A su vez, el pase a la planta ha quedado -en las ocasiones en que se ha llevado a cabo este proceso- en manos del gremio y de criterios que no siempre resultaron justos

para el conjunto de los trabajadores, quienes vieron ingresar personas que no pertenecían a la institución en forma directa mientras ellos permanecen en la misma situación, en algunos casos por más de 10 años.

Algunas conclusiones

Respecto de los datos relevados con la encuesta no hay riesgos de exageración sistemática, la experiencia indica que quienes responden no aumentan sino que subdeclaran los riesgos o problemas que experimentan. Esto se debe a su falta de información y el desconocimiento del impacto de los mismos, a que se han habituado y esos riesgos ya les parecen naturales y los han aceptado porque creen que son irreversibles. En otros casos ocultan o minimizan los problemas por miedo, vergüenza o pudor para no vulnerar su autoestima. Es decir que las respuestas que señalan problemas constituyen un piso mínimo para la identificación de los riesgos y su gravedad.

Otra consideración posible frente al análisis de los datos es que la estadística que -al establecer proporciones entre quienes sufren o perciben siempre, a veces y nunca los riesgos- oculta la gravedad de los hechos. Desde nuestro enfoque teórico, si una sola persona es víctima de un riesgo para su salud y aunque su porcentaje sobre el total sea mínimo, es una situación que no puede ser naturalizada; es importante al analizar las diversas variables hacer subtotales agrupando a quienes siempre y a veces están expuestos o ya sufren un riesgo para su salud, para tener una idea más realista y adoptar medidas para su prevención.

Finalmente, el análisis estadístico por separado de la percepción de cada uno de los riesgos no deja ver si una misma persona es al mismo tiempo víctima de dos o más riesgos, que en ese caso potencian o acumulan sus impactos negativos sobre la salud.

Complementar la información con datos cualitativos permitió realizar interpretaciones con mayor complejidad y comprender que la actividad de los no docentes. Además de ser sedentaria, requiere gran movilización de recursos psíquicos y mentales para resolver situaciones cotidianas que, en algunos casos, asumen como falta de conocimientos o competencias asociadas con fallas en la comunicación descendente en un contexto donde sus propias declaraciones evidencian la existencia de políticas de comunicación ineficientes, con zonas neurálgicas y periféricas al interior de las mismas secretarías.

También tiene impactos negativos para la salud y es una forma de sufrimiento ético la calidad impedida, es decir, cuando a un trabajador se le pide o exige trabajar rápido y bien a pesar de que se necesitaría más tiempo para lograrlo o poder hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado, no cometer errores y hacer un trabajo de calidad, o cuando no dispone de los insumos, ni de los aparatos, herramientas necesarias o funcionan defectuosamente (Dejours, 1998).

Las políticas de gestión de la fuerza de trabajo sugieren estar ante la presencia de estrategias conservadoras (en lo formal) e ineficiente (en lo informal) que habilitan con mucha frecuencia a prácticas violentas en la institución. Esto se agudiza frente a una marcada división social del trabajo, a la escasa adecuación de la estructura a los cambios normativos y a la multifunción como estrategia de subsistencia.

En los puestos de trabajo analizados existe una alta exposición a situaciones emocionalmente críticas que implican estrategias de subsistencia individuales y colectivas ante la ausencia de contención institucional. Esto se refleja claramente en los altos índices de ausentismo que corresponden al sector, producto de las licencias de largo tratamiento y las razones particulares que alargan los fines de semana, entre otras.

Como la antigüedad determina la posición relativa de poder y condiciona las políticas de profesionalización, entre los trabajadores precarizados existe una marcada percepción de injusticia en un contexto donde se verifican situaciones de sobreocupación y de subocupación así como sobre exigencias y desmotivación.

A partir de los datos aportados en las entrevistas, fue posible relevar la percepción de un clima laboral deteriorado donde priman las relaciones sociales tensas y competitivas en todos los niveles jerárquicos. Esto parece contradecir de algún modo los datos cuantitativos. Sin embargo, es evidente la ausencia de estructuras de contención para situaciones de conflictos y de violencia laboral en cualquier de sus formas.

Un dato que resulta clave es la percepción de los compañeros de trabajo de otras áreas como clientes externos. Esto nos obliga a reflexionar acerca de alguno de los datos relevados por cuanto el instrumento hace referencia a clientes o usuarios que no trabajan dentro de la propia institución.

El trabajo no es patógeno. Son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales los que originan sufrimiento, lesiones, predisponen para sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se manifiestan con dolores en el cuerpo y los problemas de salud psíquica y mental. A diferencia del dolor, resultado objetivo de lesiones corporales, el sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica de situaciones que se consideran negativas y que gracias a la complementación de estrategias fue posible identificar y analizar

en el presente trabajo.

Referencias bibliográficas

Coutrou, T. (2013). *Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés*. Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET. La Plata, 16 al 18 de octubre de 2013.

Dejours, C. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Traducción al español de Neffa, Gabriela. Miño y Dávila Editores: Buenos Aires, Argentina.

Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE-CONICET.

Gollac, M. (2013). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Seminario internacional, La Plata, (Argentina) del 19 al 23 de septiembre de 2013.

Neffa, J. (2002). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación trabajo y sociedad. CEIL/PIETTE-CONICET. Buenos Aires: Lumen Hvmánitas.

Neffa, J. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires, SECyT – CONICET – CNRS Ed. Hvmánitas.

Neffa, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires, 1ª Ed., UNM Editora Biblioteca Universitaria.

Neffa, J. & Denda, M. (2017). *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Libros de Cátedra de la Universidad Nacional de La Plata. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (Edulp). ISBN 978-950-34-1513-9

Neffa, J.; Korinfeld, S. & Henry, M. (2017). Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSeS. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, [S.l.], v. 22, n. 35, p. 233-248.

Neffa, J. (2018). Trabajadores no docentes del rectorado de la UNNE. Informe de Investigación, Inédito. PI 13M003 UNNE.

LAS EXIGENCIAS EMOCIONALES EN EL TRABAJO DE CUIDADO. EL CASO DE UNA CLÍNICA DE SALUD PRIVADA

*Patricia Silvia Galeano*¹

¹ Patricia Silvia, Galeano (UNLP; Argentina); E-mail: patriciasgaleano@gmail.com

Introducción

El presente trabajo expone algunos resultados de una investigación desarrollada en el marco institucional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata (FCE-UNLP) bajo la dirección de Julio, C. Neffa en el año 2016. Dicha investigación forma parte del Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS n° 422) denominado “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención”, aprobado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). La dirección del citado proyecto está a cargo de la Dra. Liliana Ferrari y la co-dirección del Dr. Julio C. Neffa y es llevado adelante por un equipo interdisciplinario compuesto por investigadores, docentes y alumnas de diversas disciplinas (economía, administración de empresas, psicología y sociología).

El objetivo del proyecto mayor es indagar sobre las características que asume el proceso de trabajo en distintos colectivos de trabajadores y la vinculación entre prácticas laborales, salud y sus consecuencias en el funcionamiento de distintas organizaciones con el fin de crear y consolidar una red para producir intercambios significativos a la hora de debatir sobre las condiciones de trabajo. Integran este proyecto la Universidad Nacional Arturo Jauretche, La Plata, Córdoba, Rosario, Avellaneda, Mar del Plata y Nordeste. A su vez, las mismas están vinculadas con distintas organizaciones que reciben los resultados del proyecto. De esta forma, el propósito apunta a transferir herramientas y conocimientos a organizaciones de la sociedad civil que permitan la evaluación, intervención y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el caso específico de los resultados que aquí se exponen,

el trabajo de investigación y de evaluación de RPST y medio ambiente se llevó a cabo en una clínica de salud privada en la ciudad de La Plata, donde se relevaron percepciones y vivencias de los trabajadores con respecto a su situación de trabajo. Aquí se exponen resultados y análisis vinculados a la movilización afectiva y ética demandadas a los trabajadores.

Aspectos metodológicos

Para este trabajo se definió como población estudiada a los trabajadores pertenecientes a la planta permanente y se excluyó al personal directivo por no estar éstos incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT 122/75) que regula las relaciones laborales de los trabajadores de sanatorios o clínicas privadas a nivel nacional.

En este marco, se confeccionó una muestra de 84 trabajadores sobre un total de 389. La misma se realizó de manera no probabilística debido a que el contenido del registro no admitía un muestreo estadístico por categoría profesional dado al tamaño del universo poblacional. Para dicha muestra, además de contemplar los diferentes agrupamientos y categorías profesionales, se tuvieron en cuenta los distintos turnos de trabajo (mañana, tarde/intermedio y noche) por cuanto se entiende que el ritmo de trabajo puede variar durante el transcurso de la jornada. Los agrupamientos considerados para la conformación de la muestra contemplan al personal administrativo, mucama, enfermería, administrativos, técnicos, cocina y mantenimiento. También se consideró el área o sección del puesto (recursos humanos, sistemas, farmacia, laboratorio, consultorios externos, terapia intensiva, cirugía, entre otros) ya que la intensidad de trabajo no es igual en todos los sectores. De esta forma, el diseño de la muestra quedó constituido de la siguiente manera:

Categoría / puesto	Cantidad de trabajadores
Enfermeros/as	26
Administrativos/as	19
Mucamas	10
Técnicos/as	7
Camilleros	4
Personal de mantenimiento	6
Personal de cocina	4
Parteras	4
Médicos	4
Total	84

Cabe señalar que antes de comenzar el trabajo de campo y con el fin de sensibilizar e informar al personal de la clínica sobre la temática de RPST, se realizaron una serie de afiches y folletos informativos que se distribuyeron al personal. La encuesta fue administrada por miembros del equipo entrenados para dicha tarea, expresando a los encuestados el carácter voluntario y confidencial de su participación como también su consentimiento firmado. Finalmente, la encuesta no pudo aplicarse a los agrupamientos profesionales partera y médicos, ya que manifestaron no querer exponerse a la situación de ser encuestados.

Se destaca que algunos miembros y trabajadores del sindicato de salud del sector privado (ATSA) habían tenido contacto previo a la experiencia del PDTS con parte del equipo, ya que participaron en diversas actividades gestionadas desde la facultad.

En cuanto al enfoque metodológico utilizado, fue adaptado al tema bajo estudio cuyo marco teórico sobre los RPST está desarrollado en publicaciones recientes (Neffa, 2015; Neffa et al., 2017). El abordaje realizado es de tipo cuantitativo y cualitativo a través de la encuesta como instrumento utilizado para recolectar datos. El formulario aplicado se basó en la encuesta sobre RPST de Francia, elaborada por un equipo de expertos encabezado por los Dres. Michel Gollac y Thomas Coutrot.

Como forma de retomar esos desarrollos en nuestro país, el Dr. Julio C. Neffa y sus colaboradores de distintos grupos de investigación en universidades argentinas se abocaron a examinar las condiciones de aplicación de la encuesta francesa a nuestro contexto local (Neffa, 2015). El resultado de dicho trabajo de reflexión y adecuación permitió confeccionar el cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina, que ya ha sido aplicado para estudiar los RPST en proyectos académicos de varias universidades y en diversos espacios laborales del país. Dicho cuestionario permite relevar datos cualitativos a partir del registro observacional y la inclusión de comentarios.

Con respecto a los factores de riesgo detectados y estudiados por numerosas investigaciones (Gollac M., 2011; Gollac M., 2013; Neffa J., 1988; Neffa J., 2015; Korinfeld, S. & Henry, M. L., 2017) se agrupan de la siguiente manera:

- La intensidad del trabajo como resultado de la duración y configuración del tiempo de trabajo, los riesgos del medio ambiente de trabajo que debe soportar y las demandas psicológicas que ello exige y generan estrés.
- El grado de autonomía y de control que tiene el trabajador sobre el trabajo que ejecuta.
- Las exigencias de controlar sus emociones así como las de los colegas y las demás personas con las cuales se relaciona.
- Los conflictos éticos y de valores que se le plantean cuando tiene que hacer cosas con las cuales no está de acuerdo y cuando debe realizar una actividad que va en contra de sus propios principios.
- El clima laboral y la calidad de las relaciones sociales y de trabajo que se establecen en el colectivo de trabajo.
- Las condiciones de estabilidad y de seguridad en el empleo y en su carrera profesional.

Sobre la investigación en la clínica de salud privada¹

La investigación buscó reflejar las percepciones y vivencias de los propios trabajadores sobre su actividad al entender que ellos son los que mejor la conocen y perciben el impacto que tiene sobre su salud.

Los trabajadores y trabajadoras para poder alcanzar los objetivos de las tareas que tienen establecidas, es decir, el trabajo prescripto, deben poner en acto sus capacidades, usar su creatividad o astucia para hacer frente a errores, insuficiencias o desafíos. Se requiere de ellos -tanto en forma individual como colectiva- el despliegue creativo de sus capacidades cognitivas y el ejercicio de sus dimensiones afectivas y relacionales. Los trabajadores y trabajadoras también deben hacer frente a los incidentes o interrupciones imprevistas que ocurren durante el proceso productivo y obstaculizan el logro del objetivo asignado en el tiempo previsto. Esto genera o incrementa las tensiones y sufrimiento quedando expuesto a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y los RPST que predominan en el lugar trabajo (Neffa et al, 2017).

En esta oportunidad, se exponen algunos resultados de la investigación referidos al eje de las exigencias emocionales que fueron trabajados oportunamente en forma conjunta con la Lic. Paula Ruiz. Al respecto, se toma en cuenta la información relevada sobre dicho eje realizándose un análisis y reflexión que considera la movilización subjetiva y ética que la actividad del cuidado de personas requiere de los trabajadores del sector de la salud.

Uno de los factores de riesgo, corresponde a las exigencias

¹ Los resultados completos de la investigación realizada en la clínica de salud privada en el año 2016 bajo dirección del Dr. Julio Neffa, se hallan publicados en formato digital (Henry M. & Neffa J., 2017).

de controlar sus emociones así como las de los colegas y las demás personas con las cuales se relaciona el trabajador y trabajadora en su ámbito de trabajo. Dicho eje analiza la movilización afectiva que el o la trabajadora debe realizar para controlar, dominar y/o esconder emociones con el objetivo de dominar y moldear las emociones de las personas con las que interactúa mientras trabaja (Gollac & Bodier, 2011). Como tal, las exigencias emocionales están presentes en todo tipo de tarea, pero en algunas -particularmente en los trabajos de prestación de servicios- adquieren ciertas características que resulta en potenciar esa exigencia. En ese sentido, hay que considerar que las emociones juegan un papel fundamental en la construcción de la identidad del trabajador o trabajadora en referencia al rol asumido en el establecimiento de la relación con otras personas y en el contexto en general (Martínez Iñigo, 2001).

Ansoleaga & Toro (2014) señalan la diferencia entre demandas emocionales y el trabajo emocional; se basa en el origen de dichas exigencias, si estas son propias del tipo de tareas que se realizan o están dispuestas como norma del buen desempeño. Se considera que, en el caso de la población estudiada perteneciente al sector de salud privado -por el ámbito de trabajo y el tipo de tareas de prestación de un servicio- resulta difícil hacer tal distinción al menos para aquellos agrupamientos que tienen un mayor contacto e involucramiento con la asistencia de los pacientes.

Señalemos que el trabajo de cuidado, por sus características, demanda un contacto frecuente con los pacientes y/o familiares y por ello un fuerte control de las emociones propias en función de aquellos precisamente a quienes se atienden. A su vez, la organización y los códigos profesionales imponen reglas sobre las relaciones sociales con los usuarios, colegas y otros colectivos de trabajadores para hacer posible la coordinación de las tareas, la convivencia en el espacio laboral y un desempeño considerado óptimo. De este modo, ciertos comportamientos que se prescriben desde la organización -o desde el oficio mismo- posibilitan la emergencia de malestar y padecimiento. En el mejor de los casos se propician las condiciones para generar lazos de cooperación y solidaridad. No hay que soslayar que hoy en día las organizaciones de salud, al menos la estudiada, siguen normas de calidad en cuanto a la prestación del servicio de salud por lo cual se establecen criterios estandarizados para su evaluación.

En cuanto al trabajo, si el prototipo definido por el trabajo industrial era establecer la relación entre el hombre, las máquinas, herramientas y objetos, las últimas décadas experimentaron el auge del trabajo en las áreas de prestación de servicios (Ansoleaga & Toro, 2014). En la prestación del servicio encontramos que el trabajador elabora o produce el bien/producto/prestación y también es él mismo quien lo entrega al usuario. Dicha entrega involucra el servicio brindado a través de un proceso interactivo con y para los otros donde

el instrumento es el propio cuerpo del trabajador y trabajadora (medio) y sus herramientas son simbólicas, cognitivas, psico-sensoriales, motrices y emocionales. Especialmente en el campo de la salud/atención/cuidado, la movilización subjetiva es de un alto impacto emocional y ético, habida cuenta que el trabajo de cuidado integral del paciente se sustenta en referencia a normas de actuación, en principios éticos y valores de orientación a los pacientes.

Encontramos que en el terreno de la producción y prestación de un servicio el trabajo emocional es fundamental. Martínez Iñigo (2001) entiende que el trabajo emocional son los procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden. Dicho autor señala que las organizaciones pueden prescribir la conducta deseable estandarizando las tareas de manera que se automatiza la expresión emocional (a través de procedimientos y hábitos instituidos). Además, pueden prescribir la experiencia a través de establecer qué interpretaciones y valoraciones son las esperables por las personas en diferentes situaciones y esto tiene consecuencias sobre su expresión emocional (creencias, valores, principios). Distingue una serie de factores que considera determinantes para evaluar el trabajo emocional vinculados a la situación de trabajo y a ciertos rasgos de los sujetos de los cuales se toman en consideración para este análisis a los siguientes: la frecuencia de la expresión emocional, la atención que requieren las normas de expresión (la duración de la interacción y la intensidad de la expresión), variedad de la expresión y disonancia emocional.

Es necesario pensar la especificidad que adquieren las exigencias emocionales cuando se trata de trabajadores o trabajadoras de la salud. La clínica privada donde se realizaron las encuestas es una organización que brinda servicios relacionados con la salud y su propósito es el cuidado y preservación de la misma. La salud y su atención comprenden una significación social particular, pues cumple una función primordial para la vida humana y reconoce en sus prácticas la vulnerabilidad y la necesidad de cuidado a la que está sometido cualquier ser humano. Así, se instituyen un conjunto de normativas, creencias, valores, significaciones y prácticas que se ponen en juego -directa o indirectamente- en cada puesto de trabajo y que apelan a un compromiso con lo que se considera la salud y la vida, con otro que demanda una atención que no es generalizable en todos sus aspectos. Allí se encuentra lo particular de la relación de cuidado.

La clínica estudiada es una organización de salud que pertenece al sector privado por lo que la lógica de su gobierno difiere en ciertos aspectos del sector público, particularmente

por ser una empresa donde el criterio de eficiencia está vinculado a la obtención de una ganancia económica junto a la implementación de un sistema de gestión de calidad. Si bien no es una cuestión aquí tenida en cuenta, no es menor la imagen social de prestigio del cual goza la entidad: una trayectoria de 72 años en la ciudad con programas de residencias médicas en varias especialidades y que trabaja con las principales obras médico asistenciales.

Con respecto al trabajo emocional, la frecuencia de la expresión emocional señala que a mayor frecuencia de expresión de emociones requerida, mayor será el trabajo emocional. Se da cuando las normas de expresión están claramente explicitadas, el control del cumplimiento es poco y la tarea rutinaria. En el caso investigado, se indagó si el trabajador o trabajadora trabaja bajo presión, si cuenta con el tiempo necesario para hacer sus tareas como información que resulta buen indicador de la frecuencia con que se le exige un trabajo emocional.

En cuanto a la atención requerida por las normas de expresión, ésta manifiesta el esfuerzo y nivel de atención necesario para poder cumplir la tarea con la expresión emocional acorde. Hay dos subdimensiones en juego: la duración de la interacción y la intensidad de la expresión. Con respecto a las interacciones de mayor duración, la expresión emocional no puede ser automática y requiere del trabajador una mayor atención. Es el caso que se da en el trabajo de cuidado de pacientes internados constituyendo algo a favor el criterio actual de reducir el tiempo de hospitalización. Ante una falla en la expresión emocional, aumenta la vigilancia sobre la emoción impuesta como correcta o conveniente que forma parte de su rol. Al respecto, los datos surgen de las respuestas que indagaban en la necesidad de realizar rápido una tarea, como también si el trabajador tiene que pensar en varias cosas a la vez. Un tercer factor es el que toma en cuenta la variedad de la expresión, ya que cuando aumenta el número de emociones que el sujeto debe expresar aumenta también el trabajo emocional que debe realizar sobre sí y los demás.

Martínez Iñigo (2001) destaca que la variedad de expresión de emociones positivas aumenta con el estatus del interlocutor, mientras que la variedad en las negativas baja. Además, la variedad de la tarea correlaciona positivamente con la variedad emocional requerida. La variedad emocional expresada puede variar según con quienes se interactúa y la norma que la regule, explícita o implícitamente. En la clínica privada coexisten diversos colectivos laborales entre los que se establecen ciertas reglas de respeto y convivencia en la interacción que para el imaginario social representan posiciones con prestigio diferente. En cuanto al trabajo de cuidado integral del paciente, éste recae sobre el personal de enfermería y mucamas que contempla una diversidad de tareas incluso las tareas llamadas "sucias". La disonancia emocional (DE) es el factor que define si existe discordancia entre las emociones

experimentadas y las expectativas organizacionales sobre la expresión resultando en un aumento del trabajo emocional. La disonancia emocional aumenta cuando se controlan canales de expresión emocional sin dejar posibilidad de desahogo o manifestación. Las características personales, la autonomía posible para adaptar la expresión emocional a la personalidad o a estados concretos, la posibilidad de contar con espacios de tiempo para conversar sobre la afectación vivenciada, disminuyen tal disonancia. Al respecto, se indaga si en la organización bajo estudio existen conflictos éticos y de valor, la calidad de las relaciones sociales como la relación que se establece con los usuarios.

Como se señala, el personal de enfermería y mucamas comprenden labores que se inscriben dentro de lo que se denomina trabajo de cuidado. Las tareas del cuidado tienden a ser devaluadas dentro del mercado de trabajo e históricamente son asumidas por mujeres de clases populares y/o migrantes. Tal es así que, en las descripciones de los puestos de trabajo según el marco normativo que regula las actividades del sector, muchos de los puestos están redactados en femenino cristalizando la situación mencionada. El término cuidar o cuidado etimológicamente significa pensar, lo que alude a una dimensión cognitiva; sin embargo, la actividad del cuidado se asocia a su dimensión afectiva y práctica y en sus definiciones aparece ligado a la solicitud, la atención, la asistencia, la conservación y la preocupación (Borgereaud Garcíandia, 2009). Las tareas fundamentales que hacen al cuidado del otro -vulnerable y dependiente- son de carácter inmaterial y del territorio de la intimidad. En este sentido, Molinier (2012) expresa que el "care" implica tanto tareas materiales referidas al cuidado del otro y su contexto, como un trabajo psicológico y emocional. Destaca que hay gran dificultad para captar la experiencia concreta de los trabajadores y esto está ligado a características propias de dicho trabajo: es un trabajo invisible, feminizado, "sucio" y apela a una ideología defensiva masculina.

En cuanto a su característica de invisible, las tareas de cuidado integral implican conducirse con anticipación y discreción, con tacto y una actitud de predisposición observante. Culturalmente, el cuidado está asociado al rol femenino por lo que se establece una asignación de tareas por naturalización de género siendo éstas menos valoradas al igual que el tiempo y capacidades invertidas para realizarlas. Se suma también otra característica y es la inclusión de tareas consideradas socialmente sucias o desechadas, relacionadas con el contacto de la intimidad del cuerpo del otro, sus excreciones, su degradación. Además, el trabajo de cuidado requiere que los trabajadores desarrollen defensas para sostener un equilibrio psicosomático ante lo real del trabajo y sus exigencias múltiples construyendo una ideología defensiva basada en rasgos viriles que acentúa el rechazo de la vulnerabilidad.

Para el caso de la actividad de enfermería, colectivo mater-

nalizado, no requiere negar la vulnerabilidad del otro objeto de su cuidado ya que el sistema defensivo se estructura sobre los afectos transferidos: cariño, compasión, disimulo/tolerancia. El rechazo de la vulnerabilidad opera sobre sí mismo sin negar la propia afectividad (acostumbramiento).

Dimensiones de análisis

Se toman en consideración cuatro dimensiones de análisis que permiten evaluar las exigencias emocionales en un puesto de trabajo:

i) Relación con el público: cobra interés el alto porcentaje de encuestados que, como parte de sus tareas habituales, está en relación directa con el público o en contacto mediante algún equipo de comunicación. Tenemos los siguientes resultados:

TIPO DE CONTACTO	SI	NO
Contacto directo con el publico	78%	21,3
Contacto cara a cara	98,4 %	1,6%
Contacto por teléfono	42,9%	57,2%.
Contacto por correo electrónico	19 %	81 %

Estos números indican que poco más de ¾ de las personas que trabajan en la clínica privada está cara a cara con pacientes, familiares y/o allegados. Esto requiere -de parte de quien realiza la tarea- una movilización afectiva particular dado que el trabajo que involucra asistir a personas con algún tipo de padecimiento se caracteriza por altas demandas emocionales (Ansoleaga & Toro 2014). Si nos centramos en la frecuencia como uno de los criterios de trabajo emocional, la alta frecuencia está asociada a normas de expresión claramente explicitadas donde el control del cumplimiento es poco y la tarea rutinaria. En este caso, es alto el porcentaje de trabajadores que siempre o casi siempre tienen un trato directo con pacientes o familiares.

Es importante relacionar esta dimensión de análisis con el eje que indaga la intensidad del trabajo. El trabajo realizado bajo presión de cualquier tipo, tiempo o apremio por la cantidad de tareas o el poco personal disponible, incluso la exigencia de tener que procesar cognitivamente varios datos a la vez, resta energía de la energía psíquica disponible para el control de las emociones. Se relevó que un 63,8 % de los entrevistados expresan recibir demandas externas que exigen una pronta respuesta como también la existencia de demandas mediatas en el 27,6% de los entrevistados.

ii) Contacto con el sufrimiento: el concepto de demandas emocionales alude a las exigencias de tipo emocional constitutivas de cualquier trabajo que variarán según las distintas ocupaciones y el grado de involucramiento que requiera en

el trato directo y en el intercambio emocional con otros. Estas exigencias pueden actuar en el sentido de generar daño al trabajador o trabajadora o, por el contrario, posibilitar el conocimiento y control sobre sí mismo, la percepción de la afectividad de otros e incidir en la expresión emocional propia y ajena con un efecto de satisfacción por la experiencia de desafío para sí mismo y de impacto sobre el estado de ánimo del paciente.

La actividad de trabajo requiere además de una movilización ética por cuanto se establece un compromiso con la atención a otro vulnerable y dependiente. Esta dimensión contempla la situación cotidiana de sufrir tensión en las relaciones con el público, originada por interactuar con personas con un estado emocional vinculado a la angustia, preocupación o enojo. Además, la exigencia de control de las propias emociones se ve incrementada cuando la demanda recae también sobre la atención de control de las emociones de los otros.

La información obtenida permite indicar que las situaciones vivenciadas por los entrevistados durante su trabajo expresan las exigencias emocionales propias de sus tareas. La mayoría está en contacto frecuente con personas en situación emocional angustiosa e inestable (58,8%) y que requieren ser contenidas (51,3%). Comparados estos porcentajes con el 15,9 % que manifiesta sufrir tensión siempre o casi siempre en sus relaciones con el público, es posible inferir que éstos trabajadores se desempeñan en algún sector particularmente sensible por el tipo de paciente que deben cuidar (por ej. neonatología, oncología).

iii) Esconder las emociones: el 25,1 % de las personas entrevistadas refiere que nunca o casi nunca tienen la necesidad de ocultar emociones o fingir buen humor. Esta proporción está en consonancia con la cantidad de personas encuestadas que no están de cara al público. En cambio, encontramos un alto porcentaje de respuestas en relación a la necesidad de ocultar emociones o fingir buen humor (41,3% para a veces y 23,8% para la opción siempre). En este caso, se ve claramente como el sujeto gestiona estados de ánimo y produce emociones correctas para interactuar con pacientes o familiares; lo que impone al trabajador o trabajadora como una carga adicional y específica, además de lo que podrían ser las demandas cognitivas o comportamentales (Ansoleaga & Toro, 2014).

iv) Evitar dar opinión propia: un total del 68,8% expresa que, en algún momento, evita dar su opinión. Nuevamente esta proporción se acerca mucho a aquella que no está en relación directa con el público, lo que pone de relieve la necesidad del trabajador o trabajadora de esconder los efectos que la dimensión emocional del trabajo originado por requerimientos de la tarea. Esto produce subjetividad.

Si el trabajador o trabajadora se involucra emocionalmente en cada caso que atiende, no puede cumplir con las actividades que se le imponen u objetivos, o se expone a una excesiva

empatía que lo afectaría emocionalmente. Pero una actitud neutral extrema impediría relacionarse con los sujetos que son objeto de su atención. El trabajo del cuidado -care- exige el uso y desempeño de habilidades discretas que deben permanecer así y que sólo encuentran visibilidad cuando fallan (sonrisa que desaparece, gesto mecánico, respuesta diferida, etc.) (Borgeaud-Garciandía, 2009). Guardar sus opiniones cuando se las piden es parte de sus tareas, pues se considera que no realizar esta censura traería más sufrimiento.

Podría considerarse que la operación de ocultar o fingir responde a una disonancia emocional percibida. El silenciamiento de las emociones o pensamientos puede estar referido a la relación con los compañeros de trabajo y su desempeño en un afán de sostener la convivencia laboral y la cooperación necesaria para la realización del trabajo. De la indagación sobre la existencia de situaciones de tensión con compañeros de trabajo, el 45% expresó que nunca sufrió estas situaciones; en cambio el 37,5% expuso sufrir en determinadas ocasiones-tensión con los compañeros y un 5% manifestó que siempre experimenta tal tensión. El compromiso personal hacia el paciente y el colectivo profesional requiere de la negación, desplazamiento o relativización del malestar como estrategia de defensa ante aspectos de la situación de trabajo.

v) Tener miedo (necesidad de esconderlo o controlarlo): surge que un 81,3% de las personas expresó que nunca sintieron miedo, sólo el 11,3% expresó haber sentido miedo alguna vez. Es un porcentaje cercano al que manifiesta sufrir tensión siempre en sus relaciones con el público. Las personas que se enfrentan a tareas que implican riesgos para su salud o que los exponen a grandes montos de sufrimiento, desarrollan diferentes estrategias (individuales o colectivas) para poder arreglárselas con lo que la realidad impone.

Si el trabajador o trabajadora es consciente del miedo que le provoca estar frente a determinadas situaciones, por los riesgos que ésta implica y por no conocer ciertas consecuencias, no podría realizar su trabajo con éxito lo cual tiene implicancias directas sobre su desempeño en el trabajo de cuidado. Dichas defensas operan por medios simbólicos como el ocultamiento, el uso de eufemismos, desvíos de la atención o pseudo-racionalización; actúan sobre la realidad psíquica y no sobre los riesgos o causas de sufrimiento en sí. Con esto se corre un riesgo más: como ese mecanismo no transforma la realidad y los riesgos, la sobre exposición al sufrimiento siguen vigentes y se pueden generar rutinas y/o hábitos de trabajo profundamente dañinas para la salud (Neffa, 2015). Comentarios de los propios trabajadores realizados durante las encuestas dan cuenta del temor vivenciado como angustia, sensación de impotencia, dificultad para concentrarse, continuar pensando en su trabajo cuando no se está trabajando.

Al relacionar las exigencias emocionales con los datos presentados en la dimensión que indaga sobre experiencias de

sufrimiento del trabajador, surge información que aporta a la comprensión con respecto a la necesidad de controlar o esconder el temor sentido. Dicha información está referida a los conflictos éticos y de valores por padecer comportamientos de hostigamiento, desprecio, acoso, etc., donde el 15,66% de los encuestados respondió haber sufrido diversas expresiones de violencia mayoritariamente por parte de personas pertenecientes a la misma organización. Recordemos que el 42,5% de los encuestados manifiesta sufrir tensión en sus relaciones interpersonales (sumatoria de frecuencias siempre/casi siempre/a veces). La motivación atribuida a los fenómenos de violencia laboral padecidos, se orienta mayormente a variables organizacionales de clima, cultura y rol/posición, que son algunos de los factores determinantes del trabajo emocional (Martínez Iñigo, 2001).

Conclusiones

La vivencia de trabajadores y trabajadoras de la clínica privada muestra que la formación y experiencia profesional no protegen de padecer ansiedad y sufrimiento ante la situación laboral cotidiana de interacción con el público. Existe una carga y ritmo de trabajo intenso que va de la mano con el objetivo de rentabilidad de la clínica como empresa privada, donde se considera en alto grado la satisfacción del cliente y la eficiencia.

La organización del trabajo es determinante del grado de exigencia emocional requerida además de las características de las tareas. En este sentido, las características del puesto constituyen un determinante importante del trabajo emocional. La complejidad de la tarea y el control del trabajador sobre la misma se correlaciona negativamente con el trabajo emocional (Martínez Iñigo, 2001). La carga de trabajo lo aumenta a costa de la calidad (dificultad de atender con detenimiento a los pacientes cuando son demasiados, exigencia de hacer rápido las tareas, etc.). En cuanto a las tareas estandarizadas, las rutinas se realizan con mayor frecuencia con un efecto de aumentar el trabajo emocional. Se entiende que las incumbencias del rol encuadrado dentro del trabajo de cuidado, junto a otras disposiciones que la gestión hospitalaria de la clínica establece, representan para el trabajador una demanda de atención y cuidado emocional que recae sobre sí y tiene como destinatario a los usuarios.

En cuanto al personal de enfermería relevado, su rol se encuentra definido por la Ley 12.245 (ejercicio de la enfermería en la Provincia de Buenos Aires) que establece claramente sus incumbencias. Como características subjetivas prescriptas en la enseñanza profesional del trabajo de enfermería se encuentran la empatía, diálogo, respeto, apoyo, compasión. En el eje analizado de las exigencias emocionales, la interacción directa con el público tiene la particularidad de vehicular estados emocionales vinculados a la angustia, preocupación o enojo de aquellos a quienes deben atender. La exigencia de control

de las propias emociones se ve incrementada por cuanto deben controlar o influir sobre las emociones de los otros como parte de o para hacer posible las tareas de atender y mantener la vida. También vemos que el trabajador o trabajadora experimenta la necesidad de esconder los efectos que la dimensión emocional del trabajo produce sobre su subjetividad porque debe esconder sus verdaderas emociones o fingir estar de buen humor, a disposición y al servicio del otro. Además, se ven involucrados aspectos éticos y de valores que ponen en tensión la relación con su tarea y las relaciones sociales en el ámbito de trabajo.

Por último, las percepciones y vivencias de los trabajadores y trabajadoras de la clínica bajo estudio ponen en evidencia que, con respecto al trabajo de cuidado en particular, la característica de invisibilidad del mismo constituye un riesgo psicosocial para trabajadores y trabajadoras que realizan actividades de cuidado. Dicha invisibilidad refiere a la discreción y al trato delicado (incluso privado e íntimo) que no queda a la vista y a exposición del colectivo u otros para su reconocimiento; sólo llama la atención cuando falla o falta.

Se trata de un trabajo que apela a ideales vocacionales del servicio, el cuidado al otro, el derecho a la salud para todos, a principios éticos y morales mezclados con lo emocional. Incluso se apoya sobre la identificación al prójimo para sostener la compasión. Asimismo, la invisibilidad colabora junto a las estrategias defensivas en ocultar o desestimar los importantes y variados riesgos presentes en el ámbito de la salud cuyo impacto directo es en el cuerpo, pero el mayor estrago es sobre la salud mental.

Mukiur (2012) señala que las exigencias emocionales y las normas organizacionales que pretenden regular las emociones pueden producir desgaste profesional para los trabajadores. Esto es ya que les demanda gestionar sus estados afectivos en pos del logro de determinados objetivos o metas. Pero también el trabajo emocional puede producir consecuencias positivas, generando compromiso y satisfacción con la tarea. Estas consecuencias -tanto en un sentido positivo o en un sentido negativo- dependerán de las características de la organización del trabajo y a la participación de variables moderadoras. Respecto al caso estudiado ¿dónde encuentran estos trabajadores una ganancia de placer que logre compensar el sufrimiento vivenciado? El sentido encontrado en el trabajo y el valor que se le dé a las tareas realizadas pueden contribuir de manera significativa al bienestar de los trabajadores. Se trata de aquellos aspectos que expresan la movilización ética y de valores necesarias para la implicación subjetiva y para generar la cooperación dentro y entre los colectivos de trabajo. En la encuesta se recoge que, con respecto a la propia percepción de los trabajadores sobre si sienten que en su trabajo hacen algo útil para los demás, el porcentaje arrojado es sumamente elevado ya que 98,7% de los encuestados considera que siempre es así. Con respecto al orgullo por el trabajo

bien hecho, los datos arrojados por la encuesta indican que casi un 99% de los encuestados siempre tienen esta vivencia. Ambos aspectos inciden de manera positiva en la percepción que tienen los trabajadores sobre su trabajo por cuanto desde el punto de vista de la identidad profesional, abreva al sentimiento de satisfacción personal respecto a la tarea realizada.

Referencias bibliográficas

Ansoleaga, E. & Toro, J. P. (2014). *Salud mental y naturaleza del trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables*. Revista Psicología Organizações e Trabalho, 14(2), 180-189. Recuperado em 02 de julho de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200005&lng=pt&tlng=es.

Borgeaud Garcandía, N. (2009). *Aproximaciones a las teorías de care. Debates pasado. Propuestas recientes en torno al care como trabajo*. Ponencia presentada en el 9no Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas de Estudios de Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

Dejours, C. (1998). *Travailler' n'est pas 'deroger*. Travailler 1, pp. 5-12.

Galeano, P. & Ruiroz, P. (2017). *Exigencias emocionales y trabajo de cuidado*. En Neffa, J. & Henry, M (coord.) ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas. Serie Documentos de Trabajo. Edición anual / Año 1 - N° 1.

Gollac, M. (2011) (coord.) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.

Henry, M. & Neffa, J. (2017). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales del trabajo en los establecimientos privados de salud*. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas. Serie Documentos de Trabajo. Edición anual / Año 1 - N° 1.

Mukiur, R. (2014). *El constructo de trabajo emocional y su relación con el síndrome del desgaste profesional*. International Journal of Psychology and PsychologicalTherapy 12,2, 219-244, 2012.

Molinier, P. (2012). *El trabajo de cuidado y la subalternidad*. Cátedra Inaugural, Posgrados en Estudios de Género, 1 de marzo de 2012. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Neffa, J.; Henry, M.; Salas, M; Cassini, J.; Suárez Maestre, A. & Rubbini, N. (2014). *Hablemos de trabajo: diálogo y aprendizaje entre organizaciones sindicales y estudiantes, grad-*

uados y docentes de la UNLP. Ponencia en VI Congreso de Extensión Universitaria Rosario. Santa Fe, Argentina.

Neffa, J. (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET- CITRA.

Neffa, J.; Korinfeld, S. & Henry, M. (2017) *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. SECASFPI, Buenos Aires.

Neffa, J. & Henry, M. (coord.). (2017) *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas. Serie Documentos de Trabajo. Edición anual / Año 1 - Nº 1.

Wlosko, M. & Ros, C. (2015). *El trabajo del cuidado en el sector salud desde la psicodinámica del trabajo y la perspectiva del care: Entrevista a Pascale Molinier*. Salud colectiva, 11(3), 445-454.

MALESTAR EN EL TRABAJO DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE RETAIL

*María Valentina Urrutia Fuenzalida*¹

¹ María Valentina Urrutia Fuenzalida (UDP; Chile); E-mail: valentinaurrutiafuenzalida@gmail.com

Introducción

Los problemas de salud mental representan uno de los principales motivos de enfermedad en la población adulta laboralmente activa. Se ubican entre la primeras causas de ausentismo profesional por enfermedades de larga duración, superados solamente por los desórdenes músculo esqueléticos, constituyendo así uno de los principales desafíos que plantea actualmente la salud de este grupo de la población (Phillis, Gabriel, Liimatainen & Marjo-Riita, 2000).

Parte importante de la problemática se relaciona con la existencia de diferentes riesgos psicosociales (RPST) asociados al trabajo los cuales tensionan a los sujetos tanto emocional como cognitivamente generando un aumento en su carga psíquica y mental (Gil-Monte, 2009). Su aparición ha tenido estrecha relación con la instalación de una lógica managerial de gestión la cual ha alterado para siempre las formas de organización tanto de la producción como de las relaciones laborales: intensificación del trabajo, excesivas demandas físicas y mentales, multiplicidad de funciones, debilitamiento de los límites entre el trabajo y la vida privada y una alta competitividad asociada a varas individuales de medición (Houtman & Kompier, 2001), generando, entre otras cosas, un importante debilitamiento de los equipos, pues la posibilidad de acceder a estrategias colectivas de defensa es cada vez menor -entre ellas la cooperación- (Dejours & Molinier, 1998).

Chile no ha estado ajeno a estas transformaciones laborales. La dictadura militar ocurrida entre 1973 y 1990 trajo consigo una fuerte política neoliberal que impulsó la instalación del modelo managerial de gestión dentro de las organizaciones. No es casualidad que hoy seamos el país de América Latina con la mayor tasa de emisión de licencias médicas, dentro de las cuales los trastornos emocionales y del comportamiento se

sitúan en el primer lugar (FONASA, 2010).

Para la comprensión de los problemas intra e intersubjetivos que se presentarán en este estudio de caso, se han considerado los aportes de la Psicodinámica del trabajo propuesta por el psicoanalista francés Christophe Dejours. Se considera, por tanto, al trabajo como fuente de sentido e identidad pero también de malestar y debilitamiento, es decir, como una prueba a través de la cual la subjetividad se revela a sí misma tras la cual puede resultar aumentada o magullada. El éxito o fracaso ante tal prueba depende, en gran medida, de las condiciones sociales del trabajo (Dejours, 2009).

Contexto inicial

Se presenta aquí una experiencia subjetiva de trabajo la cual incluye el relato de quien escribe, sumado al de otros siete compañeros, todos pertenecientes en los dos últimos años al equipo de recursos humanos de una reconocida empresa multinacional de retail¹ con sede en Santiago de Chile.

El haber sido parte de este equipo -y renunciar por el malestar experimentado- ha hecho que inevitablemente estas líneas tengan el carácter de escritura implicada, siendo importante señalar que la emocionalidad involucrada en el relato no supone riesgo para la seriedad de estas líneas, más bien viene a ser un punto que permite agregarles valor, pues tal como señala Jaggar (2001), solo cuando reflexionamos sobre las fuertes emociones que el proceso de investigación, el asunto, los descubrimientos o los mismos sujetos investigados nos despiertan, es que se traemos a la conciencia datos valiosos que de otra manera no habrían sido tomados en considera-

¹ El concepto retail hace alusión a grandes cadenas de locales comerciales dedicados a la venta de productos de consumo masivo y sus derivados, tales como supermercados, tiendas por departamentos, grandes aseguradoras, etc. Por su volumen requieren de un gran número de colaboradores.

ción en nombre de la objetividad.

Problemática actual en la organización

El nivel de descontento, deserción, despido y licencias médicas ha ido aumentando considerablemente en el último tiempo. El grupo está debilitado: de los 17 integrantes que estaban para esta misma fecha el año pasado, en la actualidad quedan solamente 8 (dos con licencia médica y, al menos, otros dos en búsqueda de una nueva oportunidad laboral). La organización no hace nada al respecto.

En base a mi experiencia y según lo conversado con quienes entregaron su relato, aparecen los siguientes puntos -que se detallan a continuación- como principales causantes de la problemática presentada:

1. Sobrecarga de labores: se han exigido más tareas de lo que el contexto y el tiempo permiten realizar sin ningún tipo de regulación, validando -sin cuestionamiento- la interminable demanda de los clientes internos. Se ha sobrecargado las labores de quienes han permanecido en el equipo, pues las jefaturas han decidido no cubrir la mayor parte de los puestos de quienes han sido despedidos o de aquellos que han renunciado voluntariamente. Para lo anterior, han utilizado como argumento que “siempre se puede dar más” casi como si fuese el lema de la cultura interna y sin mayores cuestionamientos.

Esta situación ha traído consigo un sinfín de consecuencias en el bienestar de los miembros del equipo. Han vivenciado un alto desgaste físico y emocional debido al aumento en las tareas como por la poca claridad sobre el límite en sus responsabilidades. Desconocen lo que deben hacer para que su desempeño sea destacado o al menos considerado positivamente por sus jefaturas, desencadenando, hace ya bastante tiempo, altos grados de incertidumbre e inseguridad en los integrantes por sentirse permanentemente en falta. Ni siquiera han existido muestras de reconocimiento por el esfuerzo extra realizado, mermando aún más las condiciones psicosociales del trabajo e impactando más profundo su valoración personal: “Sentí que no valía nada”, “Soy una porquería”, “Pese a que me esforzaba el doble, el premio nunca llegaba”, “No entiendo qué más esperan, ya ni se cuáles son mis fortalezas o debilidades”, “Dejé de creer en mí desde que estoy en este trabajo”, etc.

2. Escaso reconocimiento y retribución (sin considerar lo monetario): sabemos -gracias a los aportes de la psicodinámica del trabajo- que el reconocimiento es algo esencial para disminuir el malestar dentro del trabajo y que éste debe ir mucho más allá de lo monetario. Más bien, corresponde a una valoración humana de lo realizado la cual puede llegar a través de dos tipos juicios: de utilidad y de belleza (Dejours, 1998). El primero, entregado por los jefes o el usuario en relación al aporte tangible o concreto de lo realizado; el segundo, entregado por los pares en relación a la calidad de lo

realizado y por la manera única que un sujeto tiene de hacer su trabajo, su toque personal. Es el más importante de los juicios pues confiere pertenencia.

Con tal antecedente podemos analizar y entender un poco más la problemática comenzando por observar cómo estos juicios han aparecido (o no) dentro de la organización. El primero casi no se observa. Aquí el buen desempeño (el mínimo y lo esperado) siempre ha sido la excelencia, los jefes han exigido más de lo que el equipo ha podido entregar y, por lo mismo, raras veces se han mostrado conformes con los trabajos de sus subordinados ni tampoco han sabido reconocer lo hecho por ellos como un aporte a la organización. Respecto a los juicios de belleza, tampoco se han logrado apreciar con facilidad en el discurso. Se les ha puesto a competir de tal manera que solo ha quedado tiempo de mirar el trabajo del compañero para superarlo, no para alabarlo ni menos para cooperar con él.

Ya en este punto es posible ver con facilidad cómo es que los distintos puntos se entrelazan (cooperación - medición individual - reconocimiento). La lógica de medición cuantitativa individual del desempeño ha acarreado no solo una dañina competición entre los miembros del equipo, sino que además ha sido una herramienta incapaz de decidir de manera transparente sobre el crecimiento interno de los colaboradores, pues nunca ha medido el aporte real de ellos a la organización.

A raíz de lo anterior ha existido siempre, por parte de quienes entregan su relato, una percepción negativa de la medición anual de sus índices de desempeño. Aseguran que esta forma de medición ha aparecido para contentarlos momentáneamente con un bono económico individual más que para ofrecerles una forma de reconocimiento significativo de su trabajo. Lo consideran insuficiente como medida de valoración de su entrega diaria.

Afirmaciones como las siguientes permiten reflejar los diferentes problemas asociados a la falta de reconocimiento existente: “Durante meses realicé trabajos que no me correspondían y nadie me dio ni las gracias”, “Si cometías un error eras una porquería, pero si lo hacías bien nadie se acordaba de ti”, “Me cansé de que nadie se diera cuenta que daba todo de mí por este trabajo”, “Aquí no crece el mejor, crece el amigo de”, “Mi sueldo no era malo pero ante la primera oferta que me hicieron ni lo dudé, había otro lugar en el que me estaban valorando”, etc.

3. Clima laboral debilitado (escasa cooperación): los espacios de seguridad y confianza son claves para que exista cooperación. Entonces, si a los problemas de reconocimiento añadimos que las relaciones de confianza dentro del equipo han estado profundamente dañadas por repetidos episodios de deslealtad, además de la escasa viabilidad interna de trabajar en equipo (por tiempo, por las varas individuales de

medición y por voluntad), es posible comprender que los miembros declaren sentirse en un espacio de trabajo desolador, pues no han logrado confiar en sus compañeros y frente a situaciones complejas no han sabido a quien recurrir. Soledad y debilitamiento de las reacciones de solidaridad frente al sufrimiento y la injusticia, son características propia de las organizaciones manageriales (Dejours, 2009).

En línea con lo anterior, una de las cosas que no ha entendido la organización es que la cooperación no puede planificarse ni menos prescribirse, pues se manifiesta de manera única según el contexto y el grupo, surgiendo de la voluntad y libertad que tienen los sujetos dentro de su espacio de trabajo (Dejours, 1998). Si en algo coinciden todos quienes relataron su experiencia, es que el concepto de “logro de equipo” no se escuchó ninguna sola vez en el último año, siendo lo más cercano la celebración de logros individuales tras episodios de traspaso para sacar adelante algún proyecto solicitado “para ayer” por las gerencias. Y ¡ojo! el traspasar para cumplir con las altas exigencias de las jefaturas ha sido siempre visto como un mérito.

Situaciones como éstas han llevado a que varios miembros del equipo noten que para la organización han sido un bien de consumo al que se les ha sacado todo el provecho para luego reemplazarlos por quienes han estado dispuestos a entregarse por completo a las interminables demandas -mientras puedan y su salud mental lo permita- y así sucesivamente.

Esta falta de humanidad, sumado a los problemas de credibilidad, ha llevado a que las distintas actividades realizadas para fortalecer el trabajo en equipo y generar mayores lazos entre sus miembros se hayan visto mermadas pues, tal como declaran, no han visto -tras su realización- resultados ni cambios de actitud en sus compañeros ni en sus jefaturas; las condiciones del trabajo continúan siendo las mismas pasando éstas jornadas a ser medidas más bien mitigatorias.

Está claro que en estos escenarios de lucha ha sobrevivido el más fuerte, y por fuerte se ha entendido a aquel que se queja poco además de producir mucho. El problema es que la mayoría de los individuos, frente a tan complejo escenario, han sido incapaces de elaborar estrategias defensivas suficientemente fuertes, más bien han desarrollado un funcionamiento mental perjudicial para la salud disminuyendo su capacidad productiva e incluso afectando su capacidad de seguir asistiendo al trabajo.

Paradójicamente, lo que buscan los modelos de gestión manageriales para tener bajo control a los equipos de trabajo es hacerles parecer que su sufrimiento nada tiene que ver con las condiciones de la organización. Pero lo cierto es que las órdenes que están constantemente recibiendo no son neutrales y afectan significativamente el potencial desarrollo de su subjetividad. Lamentablemente, muchos no pueden escapar de aquello porque les gusta lo que hacen, porque necesitan el

suelo o porque no se dan cuenta que están en una paradoja (Gaulejac & Hanique, 2015).

Por lo mismo, gran parte de quienes aún permanecen trabajando en la organización sienten culpa por estar disconformes. Han normalizado a tal nivel el modelo de gestión llegando a asociar su malestar con una incapacidad o debilidad personal, creyendo que en otro sitio estarían iguales o peor. Han vivido atrapados en un sufrir crónico que naturaliza una “normalidad sufriente” pero que inevitablemente los ha venido amenazando con descompensaciones patológicas dentro del trabajo, explicando así la cantidad de renunciadas y licencias existentes hoy en día.

Quienes dentro de la organización si han sido capaces de cuestionar su situación dejando de normalizarla, no han sido validados por sus jefaturas pasando incluso a ser catalogados como conflictivos. Este encasillamiento ha generado que el tema sea más bien “secreto a voces” que aparece con fuerza pero en grupos de confianza alejados de las jefaturas y que incluso quede en el silencio. Lo último ha sido bastante grave, pues para que cualquier organización de trabajo evolucione es necesario un espacio interno de discusión; sin espacio democrático las reglas se vuelven rígidas y la dinámica del reconocimiento está arruinada, pues el juicio de belleza -formulado por los pares y la pertenencia a una comunidad- reposa sobre la actividad deontológica o de construcción de acuerdos en conjunto (Dejours, 2000).

Por lo tanto, queda en evidencia que la organización no ha querido ver cómo podría verse beneficiada con una intervención apropiada. Por lo mismo, toda propuesta de evaluación e intervención que han hecho los mismos miembros del equipo ha sido rápidamente rechazada. Lógicamente esta negatividad ha estado justificada por una lógica de calidad total la que ha tenido erróneamente como principio dejar de ocupar tiempo en cualquier asunto ajeno a la producción, sin entender que el bienestar de los trabajadores tiene una estrecha relación con la calidad del trabajo realizado (Duran, 2018). El malestar está instalado de manera permanente y no se ha hecho nada real ni significativo para abordarlo.

¡Sufren desde recursos humanos porque desde las altas jefaturas les piden que cumplan con indicadores inalcanzables sin importar las consecuencias ni la manera de lograrlo! ¡Sufren los integrantes del equipo porque la lógica de mercado los convirtió en un recurso desechable para la empresa! ¡Los espacios de crecimiento se limitan a favorecer el desarrollo de la empresa y no el de los trabajadores! ¡Y no superan su sufrimiento, pues no se valora su entrega! La construcción del sentido del trabajo por el reconocimiento, al gratificar al sujeto con respecto a sus expectativas sobre la realización de sí mismo, puede transformar el sufrimiento en placer y pasar a ser una de las bases de su identidad (Gaulejac, 2015).

Cabe entonces invitar a preguntarse: ¿Es sano que el objetivo

sea crear un entorno de competencia donde el que no lucha por la excelencia es despreciado? ¿Es esta práctica sostenible en el tiempo? ¿Es esperable que, en tales condiciones de trabajo, las personas puedan apuntar a una sana construcción de identidad y salud mental? ¿De verdad es esperable que a alguien a quien siempre se lo evalúa como mediocre, pueda expandir su subjetividad en el trabajo y encontrar en este su espacio de desarrollo y placer? ¿Los bonos, en este contexto, son realmente un reconocimiento que permite transformar el sufrimiento del trabajo en un espacio de placer, o más bien son mecanismos de control para retener a los trabajadores?

Probablemente la respuesta a todas las preguntas sea un rotundo ¡NO! Es de esperar entonces que reflexiones como estas ayuden a abrir los ojos, pues si bien es cierto que toda revisión y proceso de cambio implica tiempo, también lo es el hecho de que tener personas a gusto en su lugar de trabajo genera ganancias inimaginables tanto para ellos como para la organización. El mundo del trabajo y la centralidad que este tiene en la vida de los sujetos, reclama estudios e intervenciones alejadas de las ciencias de la gestión, que consideren el trabajo real y sus múltiples implicaciones.

Referencias bibliograficas

Dejours, C. & Molinier, P. (1998). *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. En: Dessors, Dominique, Guiho-Bailly & Marie-Pierre (comp.), Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo (pp. 23 - 78). Buenos Aires. Argentina: Editorial Lumen.

Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Paris: Payot

Dejours, C. (2000). *Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris, Italia: Bajar Ed.

Dejours, C. & Molinier, P. (2017). La sublimación entre el sufrimiento y el placer en el trabajo. En: Foladori, Horacio, Guerrero, Patricia (Ed.), *Malestar en el trabajo Desarrollo e intervención* (pp. 29 - 44). Santiago, Chile: Lom Ediciones

Durán, F. (2008). *Absentismo y baja por enfermedad*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2008/11/11/economia/1226519745_850215.html

Fondo Nacional de Salud. (2010). *Planificación Institucional, Subdepartamento de Estudios, Data Ware House FONASA*, 2009-2010. Santiago

Gaulejac, V., & Hanique, F. (2015). *Le Capitalisme paradoxant: un système qui rend fou*. Paris, Italia: Seuil

Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Rev Esp Salud Pública, 83(2), 169-173

Houtman, I. & Kompier, M. (2001). *Trabajo y Salud Mental*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: OIT

Phillis, G & Liimatainen, M. (2000). *Mental Health in the Workplace*. Recuperado de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/223/>

Jaggar, A. (2001). *The power of feelings: Emotion, imagination, and the construction of meaning in adult learning*. New directions for adult and continuing education, (89), 63-72. doi: <https://doi.org/10.1002/ace.9>

ESTADÍSTICA MULTIDIMENSIONAL APLICADA A UNA ENCUESTA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Pablo Ezequiel Alustiza y Humberto Chávez Zegarra¹

¹ Pablo Ezequiel Alustiza (UNLP; Argentina); E-mail: ezequiel.alustiza@econo.unlp.edu.ar y Humberto Chávez Zegarra (UNLP; Argentina); E-mail: humberto.chavez@econo.unlp.edu.ar

Introducción

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre la metodología de análisis de correspondencias múltiples (ACM) y análisis clúster a partir de una investigación sobre riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) de los trabajadores de atención al público en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Específicamente, analizaremos los datos de la encuesta implementada en el marco de la investigación que se llevó adelante durante el año 2015 con nuestra participación.

En ANSES, la inquietud fue analizar los RPST de los trabajadores en puestos de atención al público dado que le manifestaban a sus representantes sindicales del SECASFPI encontrarse desbordados por la gran afluencia de beneficiarios a las dependencias de ANSES y expresaban malestares tales como estrés, fatiga y otras dolencias crónicas que identificaban como efecto de su trabajo (Neffa, Korinfeld, & Henry, 2017).

Como marco teórico, adoptamos la definición de los RPST ofrecida por Gollac:

Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan (Neffa, 2016; p.73).

Por ello, buscamos en el contenido y en la organización del proceso de trabajo las causales de los RPST mediante la distinción de seis ejes:

- 1) La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para la actividad

- 2) Las exigencias emocionales
- 3) La autonomía en el trabajo
- 4) Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo
- 5) Los conflictos éticos y/o de valores
- 6) La inseguridad en la situación de trabajo y en el empleo

En este artículo trataremos específicamente el eje denominado autonomía en el trabajo. La entendemos como “la posibilidad para el trabajador de ser actor en su trabajo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida profesional” (Gollac & Bodier, 2011; p. 115). Su estudio implica observar tres aspectos que indicaremos a continuación. Uno, los márgenes de maniobra del trabajador, es decir, su posibilidad de elección sobre la manera de proceder para alcanzar los objetivos fijados. Otro, la posibilidad de los trabajadores de participar de las decisiones referidas a la forma de organizar y ejecutar el trabajo. Y finalmente, la posibilidad para los trabajadores de incrementar sus competencias y de obtener placer en el trabajo (Neffa, Korinfeld, & Henry, 2017).

La investigación en ANSES

La ANSES es un organismo descentralizado que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la seguridad social en Argentina, que implica, entre otras, las siguientes funciones:

- Otorgamiento y pago de jubilaciones y pensiones
- Pago de asignaciones familiares a trabajadores en

actividad, desempleados, jubilados y pensionados

- Gestión y liquidación de la prestación por desempleo
- Gestión y liquidación de las asignaciones para protección social: universal por hijo y embarazo, entre otros
- La implementación de políticas nacionales como: becas progresar, el programa de créditos para jubilados y pensionados ARGENTA, garrafa social, etc.

En el año 2015 se inició la investigación que fue publicada detalladamente en el libro “Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES” (Neffa, Korinfeld, & Henry, 2017). Contó con la integración complementaria de las siguientes metodologías: la encuesta sobre RPST, un estudio ergonómico, un estudio sobre el servicio de medicina laboral y el estado de salud de los trabajadores, talleres de visualización, preguntas abiertas, comentarios de los trabajadores encuestados y observaciones de los encuestadores, observaciones de los lugares de trabajo, entrevistas a directivos y funcionarios de ANSES, directivos de SECAFPI, delegados y trabajadores.

El análisis multidimensional presentado en esta obra se basa en los datos obtenidos mediante la encuesta sobre condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y factores de riesgos psicosociales en el trabajo aplicable en Argentina, que buscó captar la percepción de los trabajadores sobre los seis factores de riesgos psicosociales antes mencionados por medio de preguntas cerradas y algunas abiertas. El cuestionario fue definido por el grupo de investigación dirigido por Julio Neffa y buscó adaptar, a la realidad de nuestro país, las experiencias internacionales previas. En particular, un modelo de encuesta elaborada en Francia por especialistas entre los que se destacan Michel Gollac, Thomas Coutrot y Christophe Dejours.

La encuesta fue administrada por 19 encuestadores capacitados en la temática mediante cuestionarios impresos. Cada una requirió aproximada 45 minutos, fue voluntaria, anónima y se administró en los lugares de trabajo. Posteriormente, los encuestadores digitalizaron lo recolectado a través de la aplicación web Limesurvey. Esta tiene licencia libre GPL y estaba instalada en un servidor propio en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

En ANSES se estimó que los trabajadores ascendían a 16.000, distribuidos en 300 dependencias en todo el país. A los fines de la investigación, se diseñó una muestra de 730 individuos para representar a todo el territorio y captar la situación de los trabajadores que realizan atención al público. Pudieron completarse de manera efectiva 694 encuestas durante el trabajo de campo, en 67 dependencias de todo

el país, entre septiembre y diciembre de 2015. En la constitución de la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos (Henry M. L., 2016):

- Criterios conceptuales: se partió de la hipótesis de que los trabajadores en puestos de atención al público eran prioritarios para su inclusión en la muestra dada su mayor exposición a los RPST.
- Criterios organizacionales: la ANSES está organizada geográficamente en 15 regionales que fueron tomadas a modo de conglomerados dentro de cada una de las cuales se procedió a elegir una dependencia grande (más de 100 trabajadores), una mediana (entre 50 y 99), una chica (entre 11 y 49) y una oficina (10 o menos trabajadores) mediante muestreo direccionado por la viabilidad logística.
- Criterios estadísticos: con la nómina completa de trabajadores de cada dependencia, se distinguió a los supervisores y los operadores que son quienes atienden público. Luego, se determinó que el número de trabajadores a encuestar sería al menos el 40% de cada dependencia seleccionada y finalmente, se conformaron aleatoriamente las listas de trabajadores a encuestar.

Análisis multidimensional de datos

Utilizamos el análisis multidimensional de datos en la versión de la escuela francesa que procura identificar la estructura presente en los datos en un contexto de tipo más inductivo que deductivo, que revaloriza el rol del individuo pero sin dejar de considerarlo como una observación (Mosconi, 2011). En ciencias sociales, son numerosos los investigadores que manifiestan la relevancia por esta metodología de análisis, destacándose Bourdieu, quien utilizó de manera sistemática el método de correspondencias múltiples desde finales de los 70 (Henry, Ackennann, & Le Roux, 2000).

Dentro de las técnicas de análisis multidimensional existen dos ramas que permiten hacer reducciones de los datos conservando su estructura fundamental. Por un lado, el ACM es una generalización del análisis factorial de correspondencias simples y produce las representaciones gráficas sobre las cuales las cercanías entre los puntos líneas y los puntos columnas representan las asociaciones estadísticas entre líneas y columnas. Según Mosconi, este método “por trabajar con variables nominales, es el más adecuado para el procesamiento de encuestas” (2011, p. 49). Sus aportes más relevantes a la investigación social y particularmente a la investigación en RPST son:

- Posibilitar el tratamiento multidimensional de numerosa información y una síntesis significativa
- Buscar vínculos latentes mediante el análisis exploratorio para atribuir significados a posteriori

- Permitir construir tipologías al complementarse con las técnicas de clasificación

El modelo matemático aplicado en esta metodología no será desarrollado teóricamente aquí. A continuación se expone un esquema de las etapas del ACM que sirve de síntesis.

(Ver tabla 1)

Complementariamente, trabajaremos con los métodos de clasificación que realizan los reagrupamientos en clases (clusters o aglomerados) de los individuos con características semejantes y permiten obtener un panorama de la información.

El análisis del eje autonomía en ANSES

En el cuestionario administrado en ANSES hay más de 30 preguntas vinculadas directamente a este eje. A continuación, presentamos los gráficos de las frecuencias de algunas de ellas para hacer un primer abordaje descriptivo de los datos recabados.

(Ver tabla 2)

(Ver tabla 3)

(Ver tabla 4)

En la publicación de la investigación de ANSES (Neffa, Korinfeld, & Henry, 2017), los autores se preguntan ¿Cómo la autonomía es vivida por los trabajadores? En base a las frecuencias antes mostradas, los talleres de visualización y las entrevistas con informantes claves identificaron que era un verdadero desafío para los trabajadores de atención al público resolver muchas de las gestiones. Ello se fundamentó en la falta de procedimientos específicos para situaciones complejas, la existencia de normativas ambiguas y la falta de capacitación previa al lanzamiento de nuevos programas. Dicha forma de organizar el trabajo deslindaba en el trabajador muchas decisiones y el trabajo real le exigía poner en juego su iniciativa y sus propios criterios de acción. Se debe agregar que, en algunas sedes, se había exigido a los trabajadores polivalencia con lo que las dificultades antes mencionadas se veían magnificadas.

A continuación, veremos que podemos aportar a la investigación utilizando la metodología de análisis multidimensional. Se lleva adelante mediante el software estadístico SPAD¹. Este programa es de origen Francés y fue impulsado desde la década del 70 por el CESIA², que en su estatuto prescribió:

Esta asociación inter-laboratorio tiene igualmente la vocación de ayudar y participar a la creación, la documentación y la difusión de programas para ordenadores con un objetivo exclusivamente científico o pedagógico. Quiere promover una libre circulación de los métodos y los programas (Mosconi, 2011, p. 101).

Esta metodología exige usar una computadora pero se podría optar por otro software y en la obra de Lopez-Roldán & Fachelli (2015) se presentan ejercicios en SPSS, R y SPAD.

El SPAD lo usamos con interfaz gráfica en inglés, es intuitiva por estar señalada con íconos y ayudas contextuales. A continuación presentaremos, someramente, los pasos que seguimos para operar la interfaz gráfica.

Los datos de ANSES fueron exportados desde la aplicación Limesurvey a un archivo de hoja de cálculos (Calc o Excel) para guardarlo como texto separado por tabuladores. Luego, desde el programa SPAD, se seleccionó del menú importar mediante ASCII -> "New" -> se ingresó un criterio de búsqueda -> en la ventana desplegada se seleccionó el archivo antes creado. En la ventana que se abrió, seguidamente, se especificó que la separación es por tabulación y el encabezado de la tabla contiene las etiquetas, antes de seleccionar "Next" (Baronio & Vianco, 2013; p. 18). Seguidamente, se definieron las variables como alfabéticas. Esta última especificación permite que SPAD reemplace los valores alfabéticos por valores numéricos representativos de las modalidades de cada variable (los codifique). Luego, se seleccionó "Run" y se guardó la nueva base de datos en una nueva carpeta creada exclusivamente para contenerla, dado que allí SPAD crearía diversos archivos temporales durante su ejecución. Concluido lo anterior, fue posible abrir la tabla de códigos condensada que contenía los datos de la encuesta de ANSES. Desde el menú, se verifica a qué modalidad corresponde cada uno de los códigos numéricos observados en la tabla de códigos condensada.

Con SPAD, en primera instancia, se realizó un análisis de correspondencias múltiples en el que se seleccionaron variables vinculadas a la unidad temática autonomía. Se seleccionaron las 22 variables activas (preguntas vinculadas al eje autonomía), que mayormente tienen asociadas las 4 categorías: nunca, a veces, siempre, no contesta. A su vez, como variables ilustrativas fueron seleccionadas: sexo, edad y región, que cuenta con 16 categorías que indican a qué zona del país corresponde cada una de las observaciones y son: Bonaerense 1, Bonaerense 2, Bonaerense 3, Bonaerense 4, Capital Federal, Centro, Conurbano 1, Conurbano 2, Cuyo, Litoral, Noreste 1, Noroeste, Norte, Sur 1, Sur 2 y atención telefónica.

A continuación, realizamos una clasificación jerárquica y buscamos definir una tabla aproximada de datos que conserve la información esencial de la original, su estructura. Para mantener el 80% de la inercia, necesitamos conservar 32 ejes factoriales (categorías) (Bertaut, 2018). Como parámetro, definimos que las modalidades con frecuencias inferiores al 2% sean ventiladas como propone Mosconi, lo que significa que son "pasadas a modalidades ilustrativas; de esta manera se evita que modalidades con escasa frecuencia produzcan distorsiones en el análisis" (2011, p. 148).

1 Système Portable pour l'Analyse des Données

2 Centre de Statistique et d'Informatique Appliquées

Sobre estos nuevos ejes realizamos la clasificación jerárquica ascendente en dos etapas. En primera instancia, realizamos el análisis clúster basado en los factores para construir el dendrograma. Y en la segunda etapa de la clasificación jerárquica ascendente, se definió cómo cortar el árbol, definir los clúster e identificar sus características. Para ello, insertamos un nuevo método -análisis de clúster- basado en el resultado del análisis de correspondencias múltiples realizado previamente. Definimos sus parámetros para que automáticamente muestre tres particiones que estén constituidas como mínimo por tres clusters y como máximo por diez. Aclaran Baronio & Vianco que el reporte disponible junto con las particiones, informa cuales son las mejores particiones y en qué orden. En el ejemplo que se está desarrollando, la mejor partición es la de 4 clases, le sigue la de 9 clases. El orden de las particiones viene dado por los indicadores estadísticos hallados al armar los grupos, reflejando que los grupos son suficientemente homogéneos internamente y se encuentran diferenciados de los otros. Particularmente, se reconoce que “el valor test positivo de las coordenadas de las clases es el indicador de que se está en presencia de un adecuado agrupamiento”(Baronio & Vianco, 2013, pág. 40).

Luego de observar los agrupamientos con 4, 9 y añadir uno de 5 clases, se optó por utilizar el primero. A continuación, insertamos una representación en dos dimensiones de la nube de puntos conformada por los individuos y las 4 clases (clusters).

(Ver tabla 5)

Gráfico de la nube de puntos y las 4 clases.

A continuación, de la partición en 4 clases, se expone el clase 1 que incluye al 30% de los trabajadores de ANSES encuestados y más factores de riesgo vinculados al eje autonomía. El orden en que se listan las variables es decreciente según el Test-value asociado a esta clase y en cada fila se puede encontrar los porcentajes vinculados a cada categoría (opción).

(Ver tabla 6)

Como consecuencia de la utilización del análisis multidimensional, se logró distinguir una clase que incluye al 30% de trabajadores cuya autonomía merece ser observada. Por un lado, los márgenes de autonomía en la realización de las tareas son restringidos ya que mayormente contestaron que su ritmo de trabajo les es impuesto, ya sea por los beneficiarios, seguimiento informático, superiores y restricciones técnicas.

En cuanto a la posibilidad de participar de las decisiones sobre organización y ejecución del trabajo, se destaca la cantidad que contestó que nunca su ritmo de trabajo está dado por sus propios tiempos, ni puede organizar el trabajo de la manea que más le conviene, como tampoco sus horarios de trabajo.

En relación a la posibilidad de incrementar sus competencias y de obtener placer en el trabajo, se destacan en esta clase las respuestas que señalan que nunca aprenden cosas nuevas en el trabajo, mientras que les faltan conocimientos y competencias para llevar adelante su trabajo correctamente.

Para finalizar, diremos que esta metodología, incluso, ofrecería un beneficio marginal mayor a las investigaciones que solo cuenten con los datos de su encuesta y no hayan realizado entrevistas en profundidad u otros para acercarse a la estructura de los datos. A quienes quieran introducirse en la metodología por primera vez y no dispongan de licencias de software apropiados, le sugerimos que indaguen en Lopez-Roldán & Fachelli (2015) lo referido a R porque es software libre.

Referencias bibliográficas

Baronio, M. A., & Vianco, M. A. (2013). *Análisis exploratorio: estrategias para la selección de variables*. Recuperado el 1 de junio de 2017, de Econométricos, Producción y tratamiento de datos en investigación: <http://www.econometricos.com.ar/wp-content/uploads/2012/11/BARONIO-VIANCO-Analisis-exploratorio-Guia-de-Clase.pdf>

Baudelot, C., & Gollac, M. (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. (I. Brousse, Trad.). *Trabajo y Sociedad*, Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL.

Bertaut, M. B. (s.f.). *Manual de introducción a los métodos factoriales y clasificación con SPAD*. Recuperado el 31 de 05 de 2018, de Servei d'Estadística, Universitat Autònoma de Barcelona: sct.uab.cat/estadistica/sites/sct.uab.cat/estadistica/files/manualSPAD.pdf

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris, Francia: INSEE.

Henry, M. L. (2016). *La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales*. Características y balance metodológico del relevamiento realizado a trabajadores de ANSES. IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Henry, R., Ackennann, W., & Le Roux, B. (2000). *El análisis geométrico de encuestas: la lección de la distinción de Bourdieu*. *Bulletin de methodologie sociologique*, n°. 65, 139-145.

Lopez-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, Ed. Recuperado el 08 de 06 de 2018, de Dipòsit Digital de Documents de la UAB: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Moscoloni, N. (2005). *Complementación metodológica para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos en evaluación*

educativa. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, 10(2), 1.10.

Moscoloni, N. (2011). *Las nubes de datos: métodos para analizar la complejidad*. Rosario: Editorial de la Universidad Nacional de Rosario.

Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: reflexiones a partir del proyecto SECASFPI-CITRA*. IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Neffa, J., Korinfeld, S., & Henry, M. L. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SECASFPI.

Anexo

Tabla 1

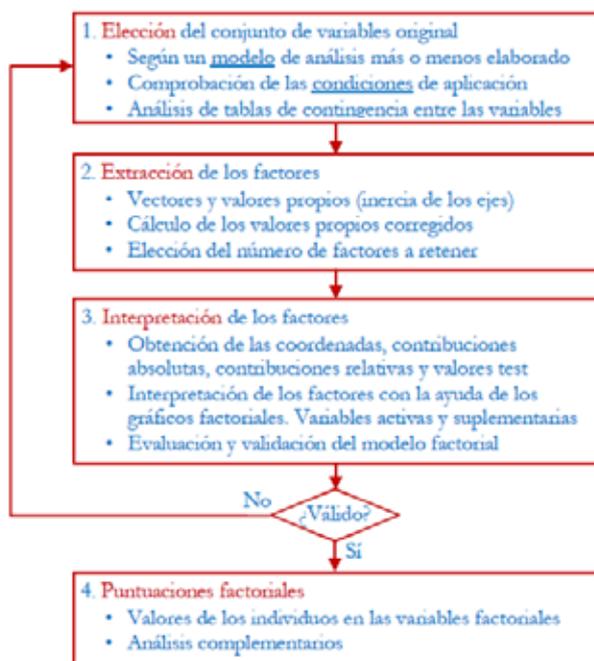


Tabla 2

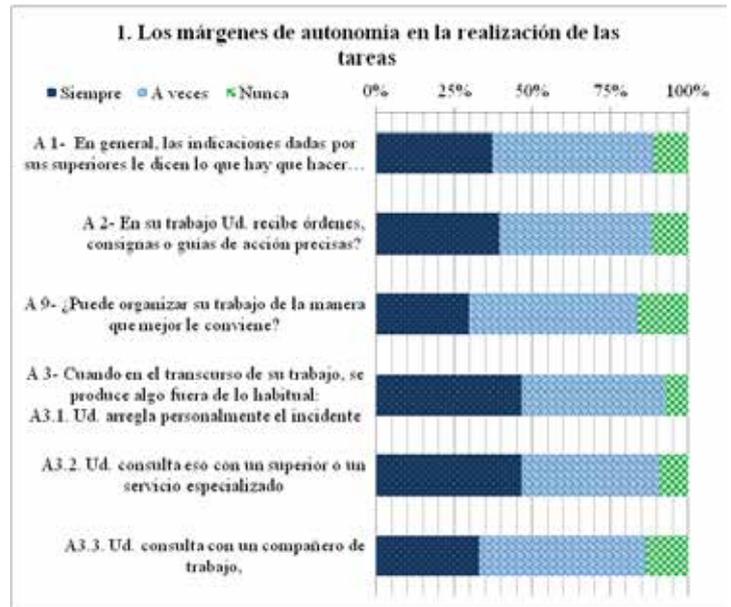


Tabla 3



Tabla 4

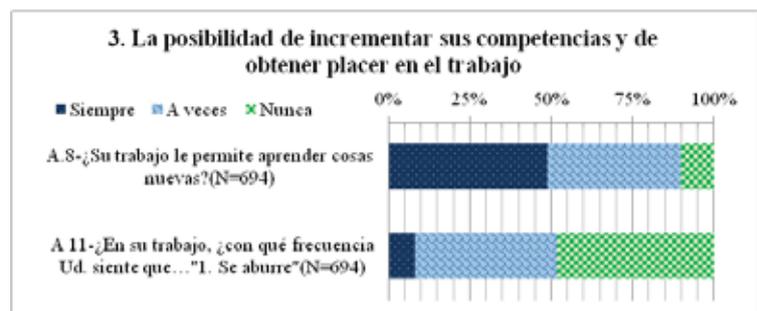


Tabla 5

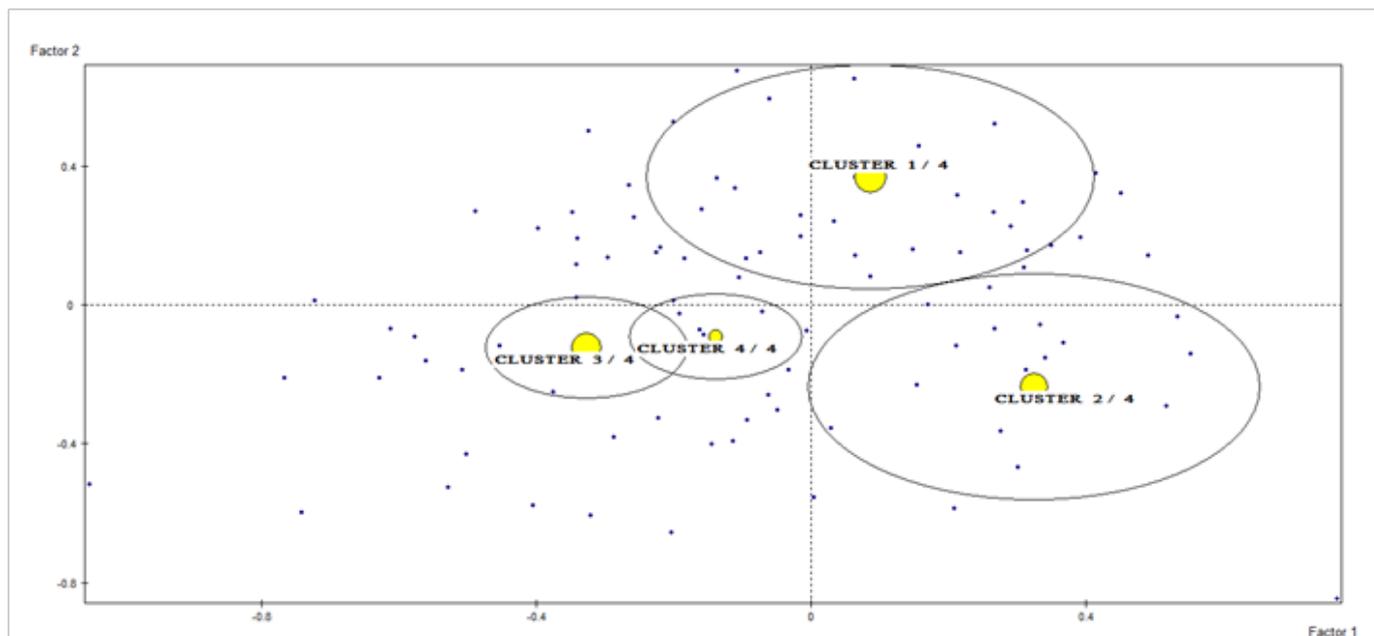


Tabla 6

Cluster 1 de 4 Variables	Categorías	% of category in group	% of group in category
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”9 el ritmo de una máquina, computadora o sistema?”	Siempre	93,84	40,82
A 9- ¿Puede organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene?	No nunca	37,44	70,54
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”7 un control o seguimiento informatizado?”	Siempre	85,78	41,90
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”10 otras restricciones/exigencias técnicas?”	Siempre	35,55	64,10
I.D.1. ¿Con que frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo...”2-... Tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados?”	Siempre	39,34	60,58
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”6 los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores?”	Siempre	68,25	46,30
TC 1.3- Sus horarios de trabajo... los organiza usted mismo.	NO	100,00	34,59
TC 1.2- Sus horarios de trabajo...son definidos por usted con autorización de la organización.	NO	100,00	34,59
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”4 una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente? “	Siempre	87,20	39,23
S.B.3-¿Piensa Ud. que algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados?	Siempre	36,49	58,33
A.10- ¿En su trabajo, usted tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos?	No nunca	59,72	45,16
A.7- ¿Su trabajo implica tareas monótonas?	Siempre	67,77	41,57
OA 9- Para realizar su trabajo, ¿puede Ud. efectuar cambios en los plazos fijados?	NO	59,24	42,81
TC 2- En caso de imprevistos o contratiempos, ¿puede Ud. modificar sus horarios arreglándose con sus compañeros o colegas?	NO	49,29	45,22
I.D.1. ¿Con que frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo...”1- ... Sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente?”	Nunca	28,91	53,04
SB.2-¿Piensa Ud. que para realizar correctamente este trabajo, le faltan algunos conocimientos y competencias?	Sí totalmente	18,96	62,50
A 4-¿Debe Ud. seguir procedimientos de calidad estrictos (certificados ISO, acreditación de calidad total, u otras de carácter legal)?	Siempre	61,61	38,92
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por ...”11 por sus propios tiempos y prioridades?”	Nunca	42,65	41,10
Región	Litoral	17,06	52,94
A 5- ¿Su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes?	Sí	84,83	33,40
A.8-¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	Nunca	15,64	47,83

LICENCIAS POR RAZONES DE SALUD DE LOS DOCENTES DE NIVEL INICIAL Y PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES Y SU RELACIÓN CON LAS PATOLOGÍAS PREVALECIENTES. IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS DEL ESTADO

Norberto Argentino Sanabria y Rubén Edgar Corvalán¹

¹ Norberto Argentino Sanabria (UNNE; Argentina); E-mail: norbertosanabria@hotmail.com; Rubén Edgar Corvalán (UNNE; Argentina); E-mail: rcorvalan@exa.unne.edu.ar

Introducción

Existe una relación entre los problemas de salud, ciertas patologías y los usufructos de licencias de los docentes de la provincia de Corrientes. Esta hipótesis, en el caso de ser verificada, podría provocar al Estado un gasto extra para cubrir los puestos mediante suplencias, mientras duren las licencias. Se desprenden los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las patologías presentes en los docentes del nivel inicial y primario? ¿Estas patologías, provocan el uso de licencias de los docentes? ¿Cuáles son los medicamentos más recetados a los docentes y para qué casos de patologías se prescriben, teniendo en cuenta la acción y las indicaciones medicamentosas de los mismos? ¿Cómo afecta al Estado el uso de licencias del personal docente? ¿Se puede realizar una propuesta al Estado para mejorar las condiciones del trabajo docente, reducir el número de solicitudes de licencias por enfermedad y disminuir el costo oculto que esto le ocasiona?

La actividad laboral de los docentes representa un papel importante tanto en la vida de la sociedad como en la partida presupuestaria que el Estado debe destinar a éste sector para

cubrir los haberes de los mismos, además del mantenimiento de establecimientos escolares, comedores de alumnos, inversión en capacitaciones profesionales y cobertura de las vacantes ocasionadas por licencias del personal (las mismas pueden darse por razones de salud, cargo de mayor jerarquía, etc.).

La importancia de la actividad docente, la complejidad en la que desarrolla su actividad, la exposición frente a alumnos que oscilan entre los cuatro y catorce años de edad, las exigencias del sistema educativo con sus evaluaciones periódicas y actualización permanente, la diversidad de condiciones socio-culturales y económicas en la que trabaja este grupo a estudiar (niveles inicial y primario), nos lleva a pensar en las condiciones de trabajo en las que desarrollan su labor, en su estado de salud actual y cuál sería el impacto en un servicio del Estado descentralizado de toda la provincia de Corrientes.

La labor docente se debe ajustar a un calendario que define el tiempo de trabajo y los recursos individuales para las tareas que se debe realizar. Se puede dividir la tarea docente para indicar el tiempo en que el trabajo será interrumpido y cuándo será reanudado: existe una interrupción prevista en la tarea y

existe una interrupción imprevista en una tarea.

La obra social prestadora de servicios al personal de la administración pública provincial ha detectado un alza en el consumo por parte de sus prestadores de medicamentos para tratamiento del estrés, ansiedad, depresión, entre otros.

El Estado tiene costos fijos para el pago de la labor docente, a lo que se suman otros costos (consultas y/o estudios médicos, fármacos, etc.). El costo fijo es una determinada cantidad monetaria presupuestada para una tarea. Estos costos son los mismos independientemente del tiempo o esfuerzo que los recursos empleen en la finalización de la tarea.

Por lo expuesto anteriormente y dado que no se dispone de antecedentes de investigación en estas temáticas para esta población (provincia de Corrientes), se pretende explorar desde la siguiente perspectiva.

Contextualización

El rol del trabajador docente cumple una función relevante en el desarrollo social, por lo que es importante la profundización de la investigación para este grupo de trabajadores. Es considerado relevante e innovador este estudio profesional porque permitirá conocer en profundidad la situación actual y la problemática en el sector investigado, a través del cual se pretende motivar el diseño y aplicación de políticas que, desde el Estado, mejoren la condición laboral de los docentes de la Provincia de Corrientes.

Marco teórico

Neffa (1988) hace referencia al trabajo docente en el marco de la concepción renovadora y concluye que la tarea de los docentes de escuelas primarias constituye una actividad laboral en todo el sentido de la palabra, que comprende todas las dimensiones de las personas, de los trabajadores y de la educación. Según Torres (2000), en cualquier caso, las competencias docentes requeridas para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas, de sistemas escolares descentralizados e instituciones escolares autónomas, implican, como mínimo, un profesionalismo entendido como dominio y competencia teórico-práctica en el propio campo de trabajo, autonomía profesional y capacidad para tomar decisiones informadas para anticipar las consecuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción. Avanzar en el desarrollo de un perfil profesional docente implica entonces intervenciones convergentes en varios frentes, en las que tienen una responsabilidad todos los actores de la sociedad. Asegurar la voluntad (querer hacer), las competencias (saber hacer) y las condiciones (poder hacer) para que los docentes puedan realizar eficazmente su papel y responsabilizarse por éste, implica desafíos y tareas tanto para el Estado y la sociedad, como para las organizaciones docentes y los docentes individualmente.

Según Deolidia Martínez (1990), la salud del sector está bastante deteriorado a nivel mundial. Basta con hacer un recuento de las licencias médicas otorgadas a los maestros por problemas psiquiátricos. Asimismo, hace referencia a que el trabajo docente, comparado con otros trabajos, presenta características de franco aislamiento, lo que genera una patología que -en mayor o menor grado- perturba la vida social y privada del trabajador. Este aislamiento comienza a superarse cuando hay posibilidades de compartir el trabajo cotidiano dentro del tiempo asignado a la jornada laboral. Por ello, un buen principio para eliminar las causas del aislamiento es transformar el sistema de organización del trabajo docente en escuelas.

Algunas licencias a la que hace referencia el régimen de licencias, permisos y justificación de inasistencias son por enfermedad del agente, por atención de un familiar enfermo, por exámenes -sea cual fuere su naturaleza-, por comisión de servicios otorgados a pedido de otros organismos, licencias por asuntos particulares, entre otros.

La salud -del latín *salus*- es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la OMS en su constitución aprobada en 1948. La salud laboral tiene como fin evitar que se pueda alterar la integridad psicofísica de los trabajadores intentando mejorar las condiciones de trabajo. Tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Las nuevas formas de organización del trabajo (planificación de tareas simples, muy especializadas y repetitivas, elevada jerarquización, falta de confianza en la participación del trabajador, creencia de que la única motivación del trabajador es económica, gran importancia del control sobre la actividad) originan un aumento de la carga mental del trabajador, alteraciones sobre su salud como la fatiga ocular, dolores de cabeza, molestias dorsales, astenia, depresiones y envejecimiento prematuro. La salud es el resultado del constante dinamismo del organismo humano que se mueve alrededor de un punto de equilibrio hacia el cual tiene constantemente gracias a un movimiento interno la regulación y de adaptación que no está exento de crisis (Neffa 1988).

La salud en la actividad docente

Cristina Martínez (2009) sostiene que entre las enfermedades más frecuentes en la docencia se destacan las enfermedades psíquicas y nerviosas: estrés y efecto burnout. El estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista enfermedades que causan baja laboral entre los docentes.

Según Schwartz (2003), cierta dosis de estrés no es mala, puede ser un factor estimulante de la actividad profesional. De este modo, el estrés en cantidades y condiciones adecuadas puede considerarse como algo necesario para tener una vida satisfactoria. Ahora bien, un exceso de estrés puede ser perjudicial o incluso biológicamente nefasto para la salud. En el ámbito de los docentes se habla mucho del estrés y del efecto burnout. Después de la gripe, el segundo proceso más numeroso ha sido la depresión. En su opinión, los docentes, generalmente, no saben desconectar y evadirse de los conflictos laborales en su vida de ocio y en su relación con amigos y familiares.

Por otra parte, son varias las causas que originan el estrés entre los docentes y que abren el camino sin retorno hacia el efecto burnout. Maslach & Jackson (2001) destacan las siguientes causas:

- La falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases (preparación de las mismas, corrección de exámenes, programación de actividades, etc.)
- La falta de disciplina por parte de los alumnos con reiteradas faltas de respeto hacia los docentes
- La mala organización que padecen algunos centros
- La excesiva burocracia a la que se ven sometidos los docentes por parte de la administración
- Las respuestas y soluciones ineficaces dadas en el entorno educativo
- El excesivo número de horas lectivas que soportan algunos profesionales a lo largo de la jornada escolar
- La falta de apoyo
- La baja consideración social que actualmente tiene la profesión de la enseñanza

Las consecuencias del desgaste profesional de los docentes constituyen las manifestaciones clínicas que nos ocupan:

- Consecuencias psicosomáticas: fatiga, dolores de cabeza, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, hipertensión, dolores musculares y desórdenes menstruales.
- Manifestaciones emocionales: el distanciamiento afectivo, la impaciencia y la irritabilidad, los celos de llegar a convertirse en una persona poco estimada que pueden degenerar en desconfianza y actitudes defensivas.
- Consecuencias conductuales: ausentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (juegos de azar peligrosos, conductas suicidas, abuso de fármacos y alcohol), conflictos

familiares y matrimoniales.

- La actitud defensiva: se manifiesta en la incapacidad de estos individuos para aceptar sus sentimientos. La negación de sus emociones es un mecanismo con el que el sujeto trata de defenderse contra una realidad que le es desagradable.

- Enfermedades de la voz: son la tercera causa de las bajas laborales de los profesionales de la educación.

- Enfermedades óseo-musculares: la columna vertebral es el eje central del cuerpo humano. Los profesionales de la enseñanza están sujetos a estas leyes de la columna vertebral y bajo sus efectos engrosan las estadísticas. No es cierto que las lumbalgias o lumbagos se produzcan por grandes esfuerzos, la mayoría de ellas son producidas a consecuencia de defectuosas actitudes posturales o esfuerzos mínimos en mala posición para la columna o raquis.

La docencia tiene aspectos propios, riesgos para la salud, que la identifican como una profesión exigente por la responsabilidad y dedicación que le exige al agente, sobre todo en lo concerniente a las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos grupos de referencia que interactúan en un centro docente como el alumnado, padres y compañeros de trabajo.

Existen investigaciones en la zona sobre la labor docente en la cual, desde diversas ópticas, estudian a esta actividad. Encontramos el caso de la Lic. Mariangeles García Fariña (2010); realizó una tesis dirigida por la Dra. Ana Pratesi denominada "Condiciones de trabajo docente y factores de riesgos en establecimientos escolares a nivel primario del departamento de Mercedes de la Provincia de Corrientes", aquí expresa que la práctica docente es un tipo de práctica social porque es el resultado no de la simple interrelación de los individuos (docentes – alumnos, docentes -docentes, docentes - directivos), sino que se trata de una relación mediada por los significados sociales, los significados subjetivos y las circunstancias en que se desarrollan. Dichas significaciones y circunstancias, que Langford (1993) denomina autoconciencia recíproca, guían las conductas de los individuos dándoles sentido para sí y para los otros y otorgándoles una direccionalidad.

Además, expone que se puede afirmar que los maestros son profesionales de la educación, entendidas las profesiones como un conjunto de conocimientos, métodos, capacidades y objetos que permiten resolver con autonomía y en formas sistemáticas algunos problemas específicos. En esta tesis se determinó que los docentes tienen una carga física alta debido a que permanecen de pie durante toda una jornada laboral, adoptan posturas molestas y como consecuencia de ellos tienen dolores musculares. La carga mental es media ya que deben estar concentrados en su tarea y en la conducta de los

alumnos. La carga psicosocial es alta debido a que los docentes sienten que su trabajo no es valorizado debidamente y el grado de iniciativa y decisión es reducida ya que el director puede aprobar esas decisiones.

Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)

Las CyMAT están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implementado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgos del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo cuya articulación sinérgica da lugar a la carga global del trabajo prescrito, el cual es asumido, asignado o impuesto a cada trabajador, provocando de manera mediata o inmediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos sobre la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores (Neffa, 1988).

Además, se sostiene que los trabajadores deben ser reconocidos como seres individuales y no como sujetos homogéneos y que, además, el proceso de trabajo comienza a tomarse en su aspecto micro y macro entendiendo que las CyMAT están relacionadas con las condiciones que hacen a la carga física, a la seguridad en él y a la carga psíquica y mental del trabajador. Los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción que están presente en el establecimiento van a jugar un papel decisivo, aunque no exclusivo para especificar las condiciones de trabajo vigente (Neffa, 1988). A continuación, se describen algunos de ellos que son tenidos en cuenta para el estudio del tema a desarrollar.

i) La organización y el contenido de trabajo: estos dos factores están determinados directamente por el tipo de proceso de trabajo que predomine en la organización y particularmente en el puesto. Para el presente, se tendrá en cuenta el contenido del trabajo. El contenido del trabajo al nivel del puesto se articula directamente con la división social y técnica del trabajo de la cual deriva. La descripción del puesto incluye la naturaleza misma de la tarea prescriptiva por la dirección. De ella surge la estrategia del puesto dentro del conjunto del proceso productivo, los riesgos profesionales inherentes al mismo, la carga global del trabajo que le correspondería y la valoración objetiva que se asigna socialmente al puesto. Se trata también del valor del uso social resultante.

Las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo -para que se lleve a cabo la tarea prescripta- incluyen los conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal y la formación profesional específica. Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto para utilizar y desarrollar en el mismo las calificaciones profesionales de que disponen. En efecto, en algunos casos, los requerimientos del puesto superan las calificaciones generando frustraciones, miedo, rechazo del trabajo, sensación de impotencia, etc.

El grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa. El carácter individual o colectivo del puesto de trabajo. El grado de autonomía, de interdependencia o de subordinación del trabajador que ocupa el puesto respecto de los demás, que incluye tanto las relaciones horizontales como verticales, que condicionan, limitan o promueven el margen para organizar de manera autónoma el proceso de trabajo y los tiempos a asignar.

Las posibilidades normales de promoción profesional, son inherentes al puesto en virtud de las calificaciones, la antigüedad, el cumplimiento satisfactorio de la responsabilidad asumida, la evaluación del desempeño y además de las actitudes personales.

El contenido del puesto de trabajo se articula directamente con las dimensiones efectivas y relacionales del trabajador que lo va a ocupar, provocando una mayor o menor satisfacción en el trabajo y una determinada carga síquica que aquel va a soportar, recibir o asumir.

ii) El modo de gestión de la fuerza de trabajo: estabilidad o precariedad, el carácter permanente o estable del puesto de trabajo o por lo contrario, su naturaleza temporaria, precaria, inestable, insegura o estacional, forman parte de las condiciones de trabajo y tienen repercusiones directas o indirectas, no sólo sobre los demás actores de riesgos presente en el medio ambiente de trabajo y en las condiciones de trabajo, sino también sobre las condiciones generales de vida.

Los RPST y la salud

Según Neffa (2015), los estudios y la experiencia de los servicios de prevención han señalado una serie de indicadores de RPST y sus consecuencias en las organizaciones:

- Los costos directos de los accidentes o enfermedades profesionales que pueden interrumpir el proceso productivo.
- Se agudizan los costos ocultos como el ausentismo, el incumplimiento de los horarios de trabajo, la ruptura de las relaciones interpersonales, quejas y pedidos de cambio de puesto de trabajo, la agresividad y la violencia en el trabajo.
- Los conflictos laborales internos y las sanciones disciplinarias son indicios de la degradación de las relaciones sociales.
- La formación profesional y la educación permanente pueden contribuir a mejorar las CyMAT y controlar las fuentes de los riesgos psicosociales, siempre que los programas y el contenido respondan a las expectativas de los asalariados. En caso contrario, serán difíciles de aplicar y pueden generar perturbaciones para la salud.
- El estrés puede estimular la aparición de enfer-

medades que provocan ausentismo y desembocan en incapacidades que aumentan la agresividad y la falta de cooperación entre compañeros.

- Finalmente, como es evidente, la macroeconomía -en su conjunto- sufre por el deterioro de las CyMAT y problemas generados por los RPST: pérdida de competitividad sistémica debido a la baja de la productividad, el incremento de los costos laborales para reparar la salud dañada y el deterioro de la calidad.

Esto significa que el trabajo requiere también una movilización subjetiva, es decir, mental y psíquica del trabajador necesaria para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescripto por otros y hacer frente a los problemas aleatorios e incidentes encontrados en la realidad del proceso laboral. Dada su centralidad, el trabajo es o puede ser tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud (Dejours, 1998).

Indicadores de salud: ausentismo laboral por motivos de salud (Calera et al, 2002), expone estudios sobre ausentismo y siniestralidad en su libro "La salud laboral en el sector docente". Los datos referidos a las patologías predominantes y a la duración de las licencias por enfermedad son constantes con pequeñas variaciones a lo largo del tiempo, presentando tendencias similares en diferentes provincias y territorios. Tomando como datos iniciales los procedentes de la Delegación Provincial de Guadalajara para el curso 2000-2001, las bajas causadas por problemas músculo-esqueléticos (aparato locomotor) representan la principal causa de ausentismo por motivos de salud (20,51 %), seguido por las de origen psiquiátrico (11,72 %), afecciones de origen otorrinolaringológico (9,58 %), lesiones de origen traumático (6,93 %) y las infecciones entre las que predomina la gripe (5,86 %). También se da una alta proporción de afecciones digestivas (buena parte de ellas tienen correlación con los estados emocionales). En los datos recogidos en 2016 del Consejo Escolar del Estado, se constata que las alteraciones psíquicas son las que provocan más bajas prolongadas entre los trabajadores afectados

Metodología

Para el logro de estos objetivos se definieron una serie de variables a fin de abordar la situación problemática de los docentes estatales del nivel inicial y primario de la provincia de Corrientes, Consejo General de Educación (CGE), sobre las licencias, patologías e impacto en el Estado. El Universo se constituye por los docentes dependientes del MEC.

Población: la totalidad de los docentes del nivel inicial y primario dependientes del CGE de la provincia de Corrientes. La unidad de análisis está conformada por los docentes del

nivel inicial y primario, dependientes del CGE de la Provincia de Corrientes que han usufructuado licencias de salud durante el año 2015 registradas en la junta de reconocimientos médicos de la provincia.

Los instrumentos de relevamientos de datos fueron, como fuente primaria, los informes cuantitativos suministrados por autoridades de la JRM, el MEC y el IOSCOR. Como fuente secundaria, se participó de reuniones con socios estratégicos que brindaron datos cualitativos en base a su experiencia y función que desempeñan.

El análisis de los datos cuantitativos permitió la verificación de quienes y cuántos hacen uso de licencias de salud, separados en 21 patologías de acuerdo al sistema fisiológico del cuerpo humano.

Las charlas y reuniones con los informantes claves permitieron obtener datos cualitativos e información sobre la problemática planteada desde la perspectiva del Estado e identificar algunas de las condiciones de trabajo y el estado de salud en general.

La estrategia de análisis utilizada fue la exploración de los datos cuantitativos, la segmentación mediante cuadros de valores numéricos y porcentuales de grupos, representación gráfica de barras y de pastel, utilización de estadística descriptiva a fin de obtener conclusiones mediante la estadística inferencial. Para la fuente secundaria se procedió a realizar preguntas abiertas, en la cual los informantes calificados aportaron información valiosa.

(Tabla 1, 2, 3 y 4.)

Desarrollo. Procesamiento de datos

Informantes calificados: la información aportada por los informantes claves permitió contextualizar la labor docente en Corrientes y el contenido de trabajo. La complejidad en el ámbito laboral, el trabajo con niños, el desempeño del trabajo docente en zonas muchas veces alejadas del hogar (una gran cantidad de docentes son madres solteras, viudas o divorciadas que deben cumplir el rol rector con sus hijos en soledad), la responsabilidad que depositan los tutores en los maestros y no menos importante, el sistema educativo es descentralizado, por lo que sus inquietudes laborales o de salud no son atendidas con la premura que requiere cada caso.

Los docentes deben trabajar en la preparación de sus clases fuera del ámbito escolar, por lo que se suman horas de trabajo extras no reconocidas como tales.

La cantidad de licencias docentes en primaria y secundaria a lo largo del tiempo tiene notables incrementos en los meses de mayor actividad: inicio y fin del calendario, fines de trimestres. En el nivel secundario se suma diciembre por los exámenes. En 2015 se gastaron alrededor de \$500 millones en suplencias, a lo que se suman los gastos en remedios, estu-

dios, tratamientos, etc.

Hay que tener en cuenta que muchas veces no se reporta la enfermedad y recurren en última instancia a las licencias por razones particulares o atención de un familiar, que son difícilmente probadas y no sufren descuentos. Con sólo invertir la 1/5 parte del gasto del Estado en suplencias por motivos de salud en actividades de prevención, todos trabajaríamos mejor y tal vez vivamos más.

Las más observadas -a través de expedientes- son por integración del núcleo familiar, solicitudes de adscripción o comisiones de servicio; sin embargo, en las entrevistas argumentan casi siempre problemas de salud.

En la dirección de sumarios es alarmante el aumento de casos de agresión física entre colegas, de docentes a alumnos y de alumnos a docentes. Antes se daban casos de agresión verbal o discriminación mayormente. En las instancias de descargo o declaraciones testimoniales (constituyen como secreto sumarial) se argumentan también problemas de salud traumáticos o adicciones medicamentosas como atenuantes. Las licencias son por enfermedades de corto tratamiento, pero impactan fuertemente por su masividad. Suelen relacionarse con gripe, cólicos, dolores de columna, várices, afonía, presión alta, cirugías.

En primaria se llama a suplentes dado que debe cumplirse rigurosamente el calendario escolar y los chicos deben ser atendidos; no se los puede enviar a sus casas y por su edad tienen que estar cumpliendo alguna actividad sí o sí.

Las enfermedades de largo tratamiento pueden hacer uso hasta por 2 años con goce íntegro de haberes y un año más con el 50% de haberes. Esto genera importantes gastos al Estado, por lo largo de los períodos.

Lo que se puede notar es que los colegas, especialmente las mujeres con cargos directivos, son personas solitarias (desde lo familiar) que encuentran refugio en su trabajo por las carencias afectivas que tienen, entonces viven para trabajar en vez de considerar el trabajo como un aspecto de su vida. La gran mayoría con solteras, viudas o divorciadas, a veces con hijos a los que crían solas y la escuela es su escape.

Hay que tener en cuenta también, que muchos de ellos están trabajando enfermos y sin darse cuenta exigen más a su organismo, sin reflexionar sobre cómo impacta en su salud y las consecuencias de ello.

Las licencias otorgadas por razones de salud están separadas en 21 grupos (patologías) provisto por el JRM de Corrientes. En el año 2015, el total de licencias docentes otorgadas fueron 37.364, dando como total de días de licencia: 459.704. En cuanto al total de licencias de maestras comunes de jardín y primaria otorgadas fueron 16.645, dando un total de 208.167 días.

(Ver tabla 2)

Análisis y conclusiones

Para el presente trabajo se estudiaron la totalidad de las licencias de salud otorgadas y registradas en 21 patologías por la JRM de Corrientes y el listado de los 32 medicamentos autorizados en mayor número por la obra social IOSCOR durante un año. Además, se analizaron los datos provistos por los informantes claves (IC), como las planillas de sueldo mensuales del personal docente dependiente del MEC con sus códigos respectivos (descuentos, situación de revista, aportes, asignaciones, etc.) de los años 2014, 2015 y 2016.

A partir del procesamiento (segmentación y representación gráfica) y el análisis de los mismos -incluyendo los conceptos vertidos por los IC-, se consideran más relevantes para el grupo objeto de estudio (maestros de grado común de niveles inicial y primario de escuelas públicas de la provincia de Corrientes dependientes del CGE) las siguientes conclusiones:

Las patologías presentes en los docentes del nivel inicial y primario son patologías diferenciadas por sistemas: psíquico (24,7%), osteo-articular (13,6%), genital femenino (10,3%), digestivo (9,1%), respiratorio (8,8%), orl (5,4%), sistémico (5,1%), neurológico (4,8%), músculo tendinoso (4,3%) y cardíaco (3,8%). Estas enfermedades se dan en mayor cantidad para ambos sexos, entre los 46 y 50 años de edad, para mujeres alcanza el 24,08% y en hombres el 22,76%.

En maestros de sexo masculino, las patologías prevalentes son: psíquica (23,6%), osteo-articular (15,7%), digestivo (9,9%), respiratorio (8,8%), neurológico (8,4%), cardíaco (6,1), músculo tendinoso (5,9%), sistémico (4,9%), orl (4,3%), nefrourológico (2,6%), ojos (2,1%), odontomatológico (1,7%), piel y faneras (1,4%), metabólico hormonal (1,2%), vascular periférico (0,9%), genital masculino (0,6%) y cabeza y rostro (0,6%).

En maestras de sexo femenino, las patologías más comunes son: psíquico (25%), osteo-articular (13%), genital femenino (11,2%), digestivo (9,1%), respiratorio (8,7%), orl (5,5%), sistémico (5,1%), neurológico (4,5%), músculo tendinoso (4,2%), cardíaco (3,6%), nefrourológico (2,1%), ojos (2%), metabólico hormonal (1,4%), piel y faneras (1,3%), vascular periférico (1,1%), odontomatológico (0,9%) y pared abdominal (0,7%).

Segmentando las enfermedades según el sexo y edad, encontramos que en las mujeres, el tercio de las licencias de maestras hasta 35 años de edad son las relacionadas con el sistema genital femenino. A lo largo de su trayectoria laboral, las patologías sistémicas y metabólico hormonal se mantienen entre un 6% y 7%, salvo para mujeres más jóvenes, donde alcanzan un 15,1%. Están vinculadas a anemias ferropénicas por falta de hierro; este último dato se relaciona con las pérdidas periódicas de sangre (menstruación) en su edad más

fértil. Otras patologías frecuentes en mujeres de mayor edad son la hipertensión arterial, la diabetes y el hipertiroidismo.

En todas las edades de actividad docente aparecen problemas psíquicos y neurológicos, pero se hacen más relevantes a partir de los 40 años (alcanza el 40% de total desde los 51 años de edad), coincidiendo con la disminución de las enfermedades del sistema genital. Los problemas digestivos, muchas veces vinculadas al estrés, están presentes en todas las edades con un promedio del 10% del total de las licencias. Las patologías respiratorias y de la voz (disfonías) son otras que afectan a la salud durante toda la carrera docente: alrededor del 20% hasta los 45 años y en menor medida para mujeres mayores a ésta edad. Las enfermedades osteo-articulares también se manifiestan en todas las edades y van en aumento, convirtiéndose en la segunda patología registrada a partir de los 41 años de edad.

En los hombres, encontramos que entre los 41 y 60 años de edad se manifiesta la mayor cantidad de licencias por problemas de salud, siendo el grupo entre 41 y 45 años de edad el sobresaliente. Al igual que las mujeres, los problemas psíquicos y neurológicos son los más importantes en términos porcentuales, con la diferencia de que los casos psíquicos son levemente menores que las mujeres, pero las enfermedades neurológicas son algo superiores. Psíquico: 23,6% en hombres y 25% en mujeres; neurológico: 8,4% en hombres y 4,5% en mujeres.

Los problemas digestivos que pueden asociarse al estrés, van en disminución con el aumento de la edad del trabajador (28% para los más jóvenes al 11% a los 50 años); a partir de los 56 años de edad no resulta representativo (2%). Los problemas osteo-articulares mantienen un porcentaje casi constante en todas las edades (entre un 15% y 25%), disminuyendo drásticamente a partir de los 61 años (2%).

Las patologías respiratorias y de la voz (disfonías) son la segunda causa de licencias hasta los 50 años. Las afecciones musculotendinosas son muy importantes entre los 36 y 40 años (22,6%). Las patologías sistémicas se manifiestan en casi todas las edades: hipertensión arterial, diabetes, artritis e hipertiroidismo. Si bien las enfermedades cardíacas se manifiestan a partir de los 31 años (entre 1% y 3%), a los 60 años se convierte en la segunda causa de licencias (35,4%) en los docentes hombres. En éste rango de edades la patología más importante es la psíquica (entre 37% y 41%).

Las patologías antes enumeradas provocan uso de licencias que van variando en la cantidad de días según las características de las patologías, las cuales se analizan del siguiente modo: segmentando las licencias otorgadas por la JRM según la cantidad de días. Podemos destacar que las licencias usufructuadas entre 1 y 5 días (65,66%) son en mayor grado por patologías respiratorias y de la voz, seguidas por afecciones digestivas, osteo-articulares, sistémicas y del sistema genital

femenino, representado el 75% de los casos.

Entre 6 y 30 días otorgados resaltan las enfermedades psíquicas y neurológicas, las cuales van en aumento de 15,5% alcanzando el 58,4% de total. Además, se puede observar que las otras enfermedades que provocan uso de licencias son los problemas osteo-articulares (19%), el sistema genital femenino (10,5%) y músculo tendinoso (5%). Se ve un comportamiento de decrecimiento en las patologías digestivas (del 16% al 2%) y las respiratorias y ORL (del 9% al 4,1%). Entre uno y dos meses de autorización de licencias a docentes de jardín y primaria por la JRM se ve claramente la prevalencia de las patologías psíquicas y neurológicas (70%). Las enfermedades del sistema genital femenino y las musculotendinosas son las que siguen en importancia.

Licencias otorgadas de dos a cuatro meses son las relacionadas con patologías psíquicas, genitales femeninas, ORL, sistémicas, osteo-articulares y neurológicas. De cuatro a seis meses de otorgamiento sobresalen fuertemente las patologías del sistema genital femenino: mayor al 90%.

Las licencias por más de seis meses, de largo tratamiento, fueron otorgadas exclusivamente para enfermedades genitales de la mujer y cardíacas.

Las patologías descritas provocan uso de licencias por salud con las siguientes características:

El total de licencias para todos los docentes del mec durante el año 2015 suman 37.346, representando 459.704 días otorgados.

Para los docentes de jardín y primaria las licencias otorgadas suman en el mismo periodo 16.645, representando un ausentismo por éstas de 208.167 días

Del total de licencias docentes del mec (37.346), el 33,46% corresponden a maestros comunes de jardín y primaria en situación laboral estable de titulares e interinos (12.496 licencias) y el 11,11% a suplentes (4.149 licencias) periodo año 2015. Licencias del cge son 16.645 (44,57%).

En cuanto al sexo de los agentes de jardín y primaria, el 10,11% son hombres (1.683 lic.) y el 89,89% (14.962 lic.) son mujeres.

Refiriéndonos a la cantidad de días de otorgamiento, el 93,93% son de corta duración, hasta treinta (30) días corridos, continuos o discontinuos, con percepción íntegra de haberes durante el año calendario. El 65,66% son licencias de salud entre 1 a 5 días y el 17,18% entre 26 y 30 días, siendo éstas las de mayor uso. El usufructo entre 31 y 60 días representa el 4,7%.

Observando los 32 medicamentos más prescritos y autorizados por la obra social IOSCOR al grupo en estudio, fueron: antihipertensivos, ansiolíticos, suplementos dietarios, antibióticos, analgésicos y antipiréticos, para arritmias car-

díacas, corticoides, antibacterianos, antimicóticos, antiinflamatorios, anti ulcerosos, para el control de los triglicéridos y el colesterol, anti anémicos, para problemas de tiroides y para prevención de la gripe. Sin registros de otras obras sociales que los docentes puedan usar y los medicamentos de venta libre, puede concluirse que los medicamentos prescritos están vinculados con las patologías registradas durante el año.

En relación con lo expuesto, se puede afirmar que el uso de licencias del personal docentes afecta de la siguiente manera al Estado:

El costo para el Estado en pago de salarios a maestros suplentes aumentó del 6% en agosto de 2014 al 7% en noviembre de 2015. Según los datos aportados por el informante calificado, el Estado invirtió alrededor de \$500 millones en salarios de docentes suplentes, de los cuales casi \$300 millones fueron destinados al nivel inicial y primario común.

Relacionando estas conclusiones con lo propuesto por Neffa (1988), quien sostiene que los trabajadores deben ser reconocidos como seres individuales y no como sujetos homogéneos y que, además, el proceso de trabajo comienza a tomarse en su aspecto micro y macro, entendiendo que las CyMAT están relacionadas con las condiciones que hacen a la carga física, a la seguridad en él y a la carga psíquica y mental del trabajador, se puede concluir que habiendo analizado algunas de las variables de las CyMAT en la que desarrollan su labor los docentes del nivel inicial y primario, las dimensiones de la salud afectada varían de acuerdo a la edad y sexo de los docentes. En el caso de las mujeres, la dimensión de la salud física es afectada desde los primeros años hasta los 45 años. A partir de esta edad -y hasta su salida del sistema laboral- la dimensión mayor afectada es la psíquica. En el caso de los hombres, los primeros años son afectados por la dimensión psíquica, a partir de los 30 y hasta 50 años se equiparan los problemas en la dimensión física, psíquica y mental. A partir de los 50 años vuelve a aumentar en forma creciente los problemas de la dimensión psíquica hasta su salida del sistema laboral.

Propuestas

Habiendo analizado en forma sistematizada cada una de las variables y respondidos los interrogantes, se enumeran algunas propuestas al Estado en función del presente trabajo que podrían favorecer las condiciones del trabajo docente, reduciendo, en el caso de ser satisfactorias, el número de licencias por enfermedad y disminuir el costo oculto que esto ocasiona.

Diseñar un sistema de descentralización para la atención y prevención de enfermedades exclusivas para trabajadores en ejercicio de la docencia. Esto podría darse con la creación de centros de salud por regiones, existiendo la posibilidad de instaurar oficinas y consultorios itinerantes, estableciéndose fechas predeterminadas para cada unidad educativa. Los cen-

tros tendrían entre sus funciones, atender y registrar el estado de salud de los docentes, las visitas a los establecimientos del personal de salud, remitir consultas médicas frecuentes de los docentes a las áreas correspondientes (unidades sanitarias especializadas), brindar capacitación sobre las patologías según la región, temporada, característica socio-económica de los alumnos, el rango de edad y sexo del trabajador.

El objeto fundamental de la propuesta es prevenir aquellas enfermedades que están relacionadas con el puesto de trabajo y que motiva la solicitud de licencia docente para el tratamiento de la salud. Con registros digitalizados, posibilitaría crear una base única de datos de médicas preventivas a docentes en el lugar de trabajo, poniendo a disposición de las autoridades nuevos indicadores para la toma de decisiones. También, incorporar un portal de servicios interactivo y personalizado para los mismos, al sólo efecto de recibir demandas/opiniones y brindar información sobre cuestiones relacionadas a las CyMAT: diseño curricular, relación con superiores, colegas y alumnado, remuneraciones, servicios sociales, procedimientos administrativos en general para agilizarlos, equipamiento e infraestructura, entre otros. Esto permitiría una comunicación más fluida entre docentes y otros miembros de la organización, motivándolos a participar de las decisiones que los involucren directamente en su labor diaria y les dé un sentido de pertenencia en el establecimiento educativo, ya que el grado de aceptación o de cuestionamiento a las CyMAT y los RPST se puede conocer realizando entrevistas a informantes calificados, recibiendo quejas y observaciones de los trabajadores y analizando en las actas el desarrollo de las reuniones de los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Neffa, 2015).

En general, en el Ministerio de Educación los procesos administrativos son lentos y no homogéneos, con estructuras fuertemente jerarquizadas y centralizadas, lo que dificulta la comunicación interna y externa, subutilizando las tic y elevando costos operativos; las acciones tienden a ser correctivas más que preventivas. Para éste problema se propone implementar un sistema tele-médico, donde agentes sanitarios dependientes de cada centro regional, mediante móviles preparados al efecto para recorrer las escuelas, puedan obtener datos mínimos pero esenciales de la salud del trabajador, como monitor multi paramétrico de registro digital de bio señales: electrocardiogramas, ecografías, electroencefalogramas eeg, presión arterial no invasiva bpní y saturación de oxígeno de sangre, termómetro digital, estetoscopio electrónico de grabación de las auscultaciones y filtro de ruido ambiental, balanza, monitor digital de presión en sangre, cámara digital de alta resolución, notebook con conectividad de alta performance y ficha médica digital.

La telemedicina busca la atención clínica de pacientes mediante la utilización de medios remotos y el aprovechamiento de las tics. La práctica a distancia de la medicina incluye el

diagnóstico y el tratamiento remoto; es un recurso que posibilita la optimización de los servicios de atención de la salud facilitando el acceso a zonas distantes la atención de especialistas. Con ello se reducen de manera sustancial los costos de tiempo, permitiendo no sólo el acceso remoto a los pacientes docentes sino también la derivación oportuna a los centros de salud regional para la intervención adecuada del profesional de la salud. Dentro de esta modalidad de práctica médica se puede capacitar sobre prevención de enfermedades, la tele diagnosis (primer diagnóstico mediante el uso de las telecomunicaciones), la tele consulta, el monitoreo remoto, la teleconferencia entre médicos para segundas opiniones y el almacenamiento y seguimiento de las fichas médicas, permitiría la comunicación en tiempo real con agentes en distintos puntos geográficos.

A pesar de la aparente complejidad de éste servicio, simplemente se pueden usar los recursos disponibles gratuitos para la comunicación web audiovisual como team viewer o skype. La aparatología descrita no es muy onerosa, y el adiestramiento de los agentes sanitarios para manipular ésta tecnología es relativamente sencillo. Se puede complementar con la extracción de muestras de sangre y el posterior análisis bioquímico.

Implementar políticas que permitan identificar y prevenir los RPST de los docentes, atendiendo la región y las condiciones en la cual desarrolla su trabajo. Si vemos las observaciones realizadas por los informantes claves, la inversión en dinero a largo plazo puede verse reducida a partir de la disminución del gasto en salarios durante la enfermedad del docente, de la cobertura de gastos en consultas médicas, fármacos y estudios, del gasto oculto con el pago de nuevos sueldos por suplencias, considerando más importante la instrumentación de políticas para mejorar la calidad de vida del trabajador docente.

Finalmente, se propone tener en cuenta las edades analizadas en el marco teórico y sus características descriptas en generaciones para una implementación exitosa de los sistemas y las políticas consideradas precedentemente. Cabe señalar, que todo proceso de cambio en una organización genera resistencia por parte de sus integrantes: funcionarios, docentes, otros trabajadores del sistema.

Referencias bibliográficas

Fuglietaler, G. (2010). *Importancia del nivel educativo y la antigüedad en el puesto de los empleados para la identificación de los factores intervinientes en la satisfacción laboral en una organización pública*. Trabajo final de la Lic. En Relaciones

Laborales UNNE.

García Fariña, M. (2010). *Condiciones de trabajo docente y factores de riesgos en establecimientos escolares a nivel primario del Departamento de Mercedes de la Provincia de Corrientes*. Trabajo final de la Lic. En Relaciones Laborales UNNE.

Kandel, E; Schwartz, J & Jessell, T. (2003). *Neurociencia y conducta*. ISBN 84-89660-05-0 Editorial Prentice Hall.

Mandell, G.; Bennett, J. & Dolin, R. (2004). *Enfermedades infecciosas, principios y práctica*. V Edición ISBN 950-06-1570-3 Editorial Médica Panamericana.

Martínez, D. (1990). *El riesgo de enseñar*. Secretaria de Cultura Y Educación. Buenos Aires.

Maslach, C.; Schaufeli, W & Leiter, M. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology 52 (1): 397-422. ISSN 0066-4308.

Montero Marín, J. & García-Campayo, J. (2010). *A newer and broader definition of burnout: Validation of the Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)*. BMC Public Health (10): 302. ISSN 1471-2458.PMID 20525178

Neffa, J. (1988). *¿Qué son las condiciones y Medios ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Cap. IV. CREDAL- Unidad asociada N° 111 al Center Nacional de la Recherche Scientifique (CNRS) Editorial Hvmánitas.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Libro Digital ISBN 978-987-21579-9-9.

Putz, R. & Pabst, R. (2003). *Atlas de anatomía humana sobotta*. XXI Edición ISBN 3-437-41940-4 Editorial Médica Panamericana.

Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Editorial Humanitas, Bs As.

Trigueros, L. & Hernando Saudán, A. (2003). *Dorland Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina*. ISBN 84-486-0317-6 Editorial Mc Graw Hill.

Thibodeau, G. & Patton, K. (1999). *Anatomía y fisiología*. IV Edición ISBN 84-8174-449-2 Editorial Diorki.

Torres, M. (2000). De agentes de la reforma a sujetos del cambio: la encrucijada docente en América Latina. *Perspectivas*, XXX (2).

Verón, O. (2003). *Lineamientos estratégicos*. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Ed. SRT. Bs As.

Anexo

Tabla 1

El cuadro siguiente expone las variables y dimensiones que serán analizadas para la investigación:

VARIABLE	DIMENSION
A) Condiciones de trabajo	Contenido de trabajo
	Modo de gestión de la fuerza de trabajo
B) Estado de salud de los docentes	Licencias de Salud
	Medicamentos prescriptos
	Patologías
C) Datos socio-demográficos	Sexo
	Edad
	Antigüedad en el cargo
	Lugar de trabajo

Cuadro: Variables y Dimensiones a analizar en el TFI

Tabla 2

Variable datos sociodemográficos y condiciones de trabajo: a continuación se exponen diversos cuadros con las variables seleccionadas, (modo de gestión de la fuerza de trabajo, sexo, antigüedad en el cargo, edad, lugar de trabajo, licencias, etc.) con el objetivo de analizar, verificar y describir la situación de la población estudiada y permita llegar a conclusiones fehaciente de la realidad de los docentes:

EDAD	CANTIDAD	%
HASTA 25	288	0,77
26 – 30	1.976	5,29
31 – 35	3.979	10,65
36 – 40	5.038	13,48
41 – 45	6.243	16,71
46 – 50	7.136	19,10
51 – 55	6.458	17,28
56 – 60	4.112	11,01
61 o MAS	2.134	5,71
TOTAL	37.364	100,00

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD	%
HASTA 5 AÑOS	12.500	33,45
6 A 10	8.501	22,75
11 A 15	4.125	11,04
16 A 20	4.453	11,92
21 A 25	4.374	11,71
26 A 30	2.450	6,56
MAS DE 30	961	2,57

TOTAL	37.364	100,00
--------------	---------------	---------------

Total Días Licencias Docentes 2015		
459.704		

Cuadro: Total de Licencias Docentes 2015, separadas por Edad y Antigüedad JRM

Cuadros: Licencias Docentes 2015

Licencias Docentes 2015 separadas por Sexo:

SEXO CGE	CANTIDAD	%
HOMBRES	1.683	10,11
MUJERES	14.962	89,89
TOTAL	16.645	100,00

Total de días CGE (B) JRM B:

TOTAL Días Licencias CGE 2015		
208.167		

Licencias Docentes 2015 separadas por Sexo y Lugar:

SEXO 2º Y 3º	CANTIDAD	%
HOMBRES	3.923	21,90
MUJERES	13.994	78,10
TOTAL	17.917	100,00

Cuadros: Total de Licencias Docentes 2015, separadas por Lugar y Condición Laboral y Sexo JRM

LUGAR	CANTIDAD	%
CONSEJO	12.496	33,46
CONSEJO – SUPL	4.149	11,11
PRIVADA	2.208	5,91
PRIVADA – SUPL	159	0,43
MEDIA Y SUP	15.143	40,55
MEDIA Y SUP – SUPL	2.774	7,43
MINISTERIO	408	1,09
MINISTERIO - SUPL	9	0,02
TOTAL	37.346	100,00

LUGAR	CANTIDAD	%
CONSEJO -TIT, INT Y SUPLENTES	16.645	44,57
PRIVADA - TIT, INT, SUPLENTES	2.367	6,34
MEDIA Y SUP - TIT, IN, SUPLENTES	17.917	47,98
MINISTERIO - INT, SUPLENTES	417	1,12
TOTAL	37.346	100,00

SEXO - Total Licencias	CANTIDAD	%
HOMBRES	6.077	16,27

MUJERES	31.269	83,73
TOTAL	37.346	100,00

Mujeres Maestras CGE:

EDAD	CANTIDAD	%
21 A 25	96	0,64
26 A 30	658	4,40
31 A 35	1.037	6,93
36 A 40	1.815	12,13
41 A 45	2.664	17,81
46 A 50	3.603	24,08
51 A 55	2.874	19,21
56 O MAS	2.215	14,80
TOTAL	14.962	100,00

Cuadros: Licencias de Salud 2015 CGE, segmentadas por Días de otorgamiento y por Sexo JRM

Días Lic CGE	Cantidad	%
1 a 5	10.929	65,66
6 a 10	863	5,18
11 a 15	684	4,11
16 a 20	246	1,48
21 a 25	54	0,32
25 a 30	2.859	17,18
31 a 35	124	0,74
36 a 40	66	0,40
41 a 45	144	0,87
46 a 50	7	0,04
51 a 55	7	0,04
56 a 60	435	2,61
61 a 65	8	0,05
66 a 89	17	0,10
90	30	0,18
91 a 120	32	0,19
121 a 150	107	0,64
151 a 180	28	0,17
181 a 300	5	0,03
TOTAL	16.645	100,00

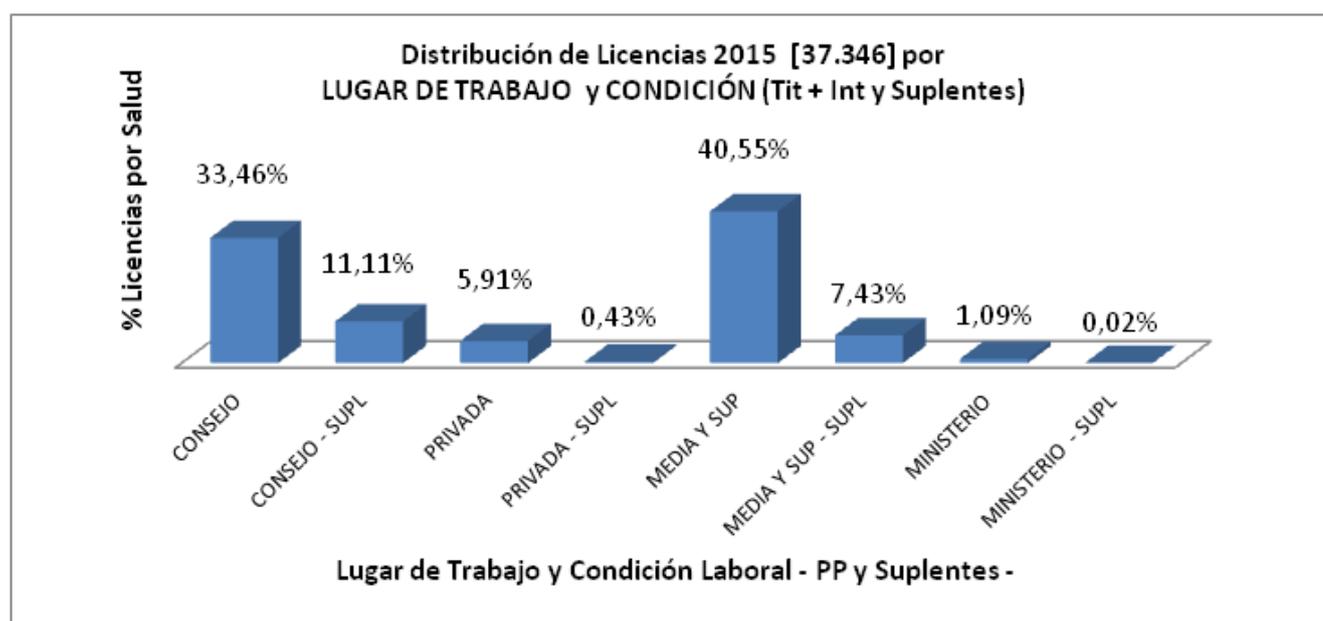
Hombres Maestros CGE:

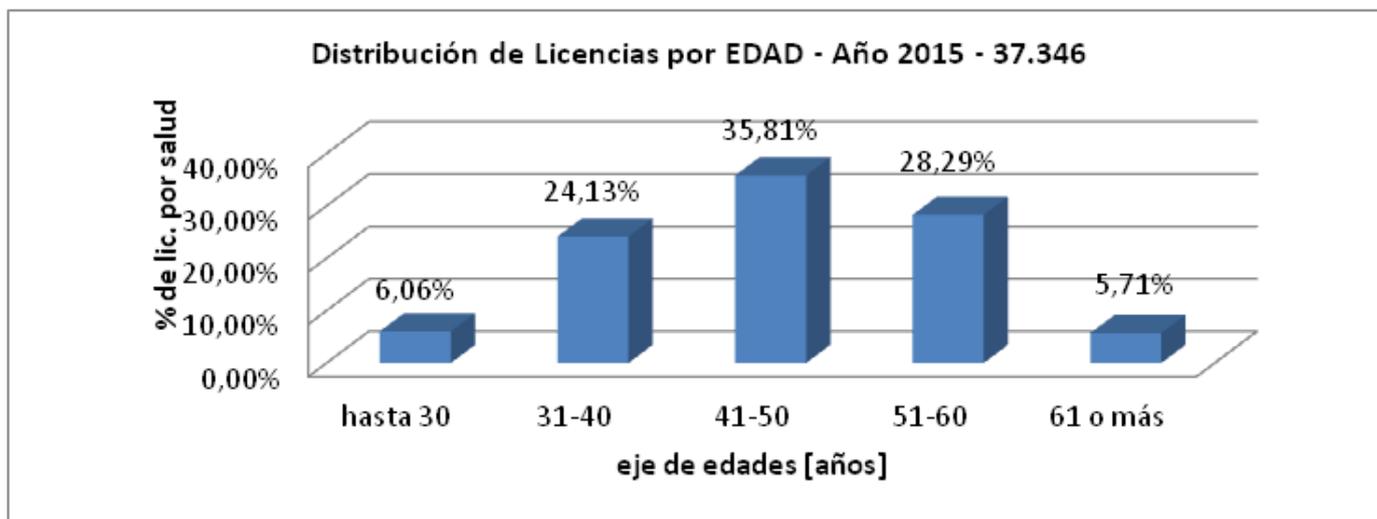
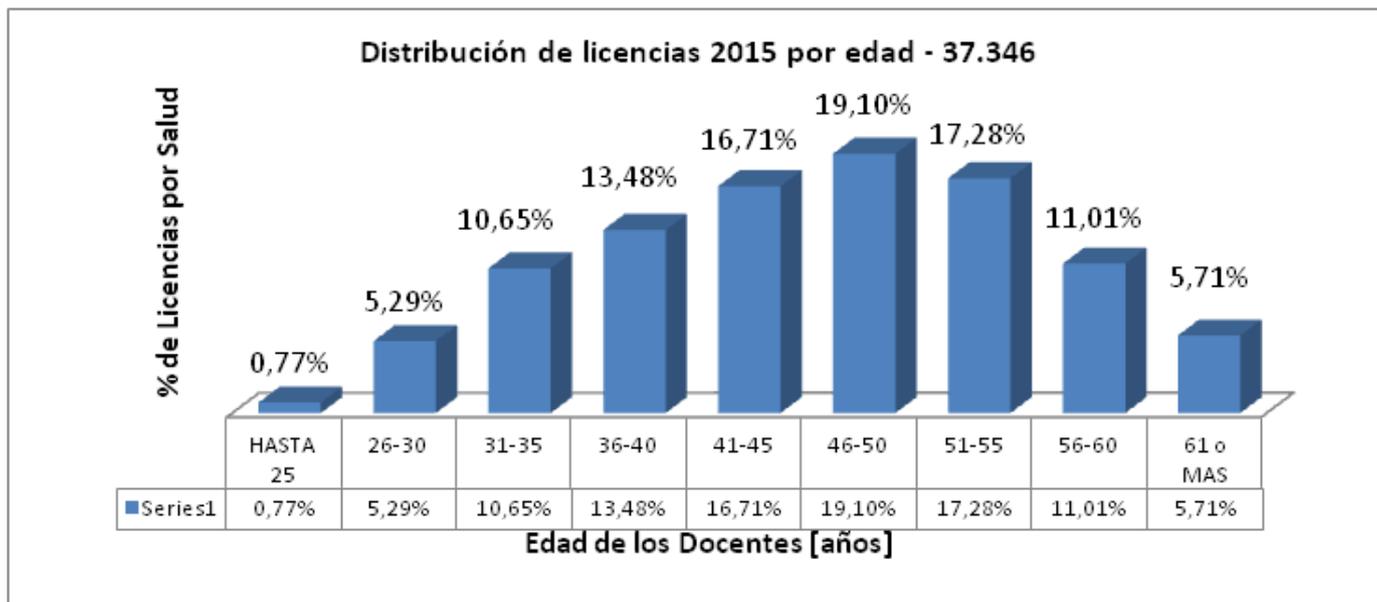
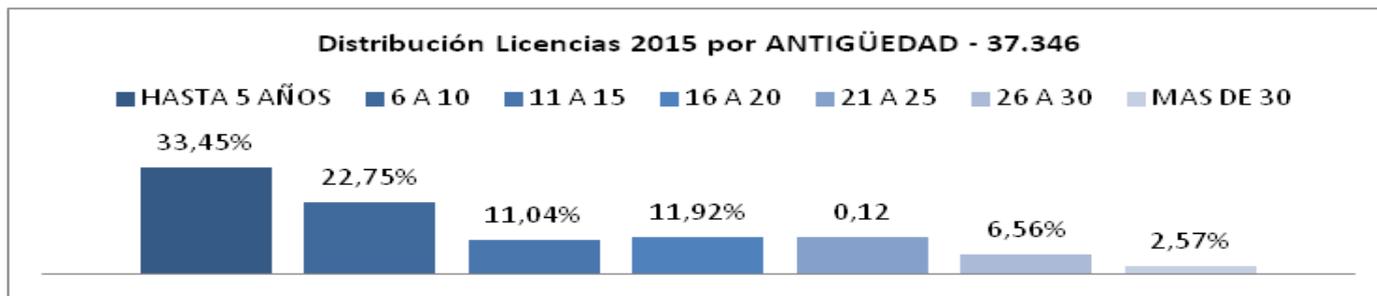
EDAD	CANTIDAD	%
21 A 25	7	0,42
26 A 30	71	4,22
31 A 35	166	9,86
36 A 40	178	10,58
41 A 45	299	17,77
46 A 50	383	22,76
51 A 55	259	15,39
56 A 60	248	14,74
61 O MAS	72	4,28
TOTAL	1.683	100,00

Tabla 3

Variable estado de salud de los docentes : dimensión licencias otorgadas por razones de salud están separadas en 21

grupos (patologías), provisto por el jrm de corrientes. 2015 total de licencias docentes: 37.364 - total de días de licencia: 459.704 total de licencias de maestras comunes de jardín y primaria: 16.645 total de días: 208.167.





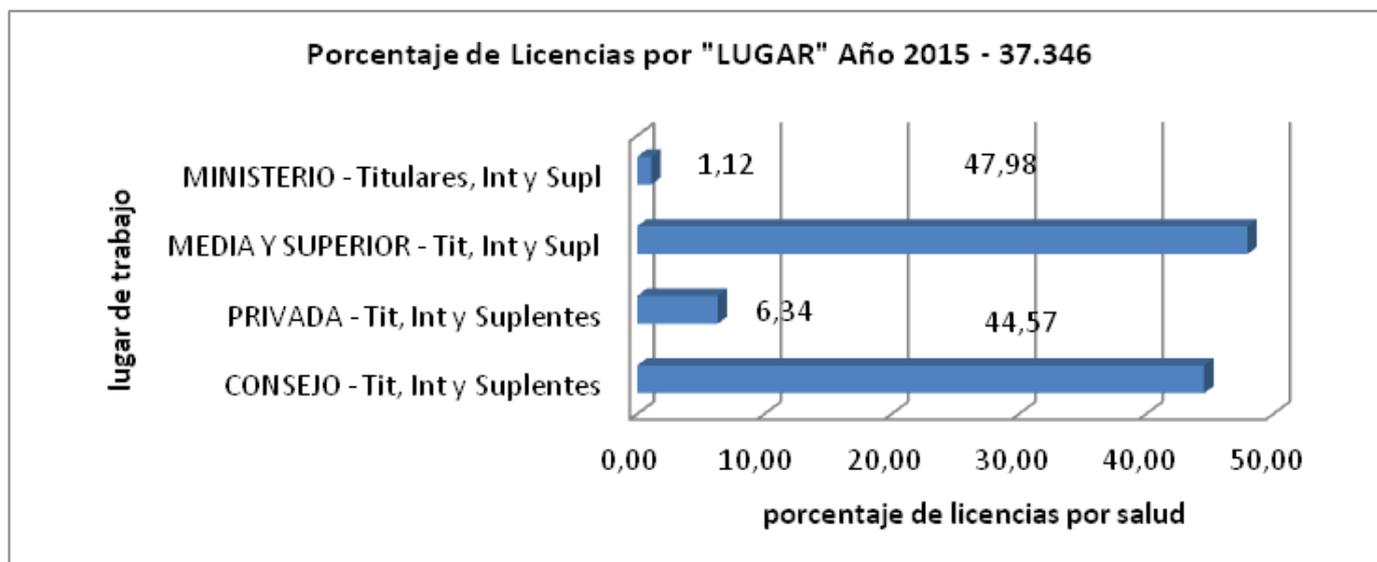
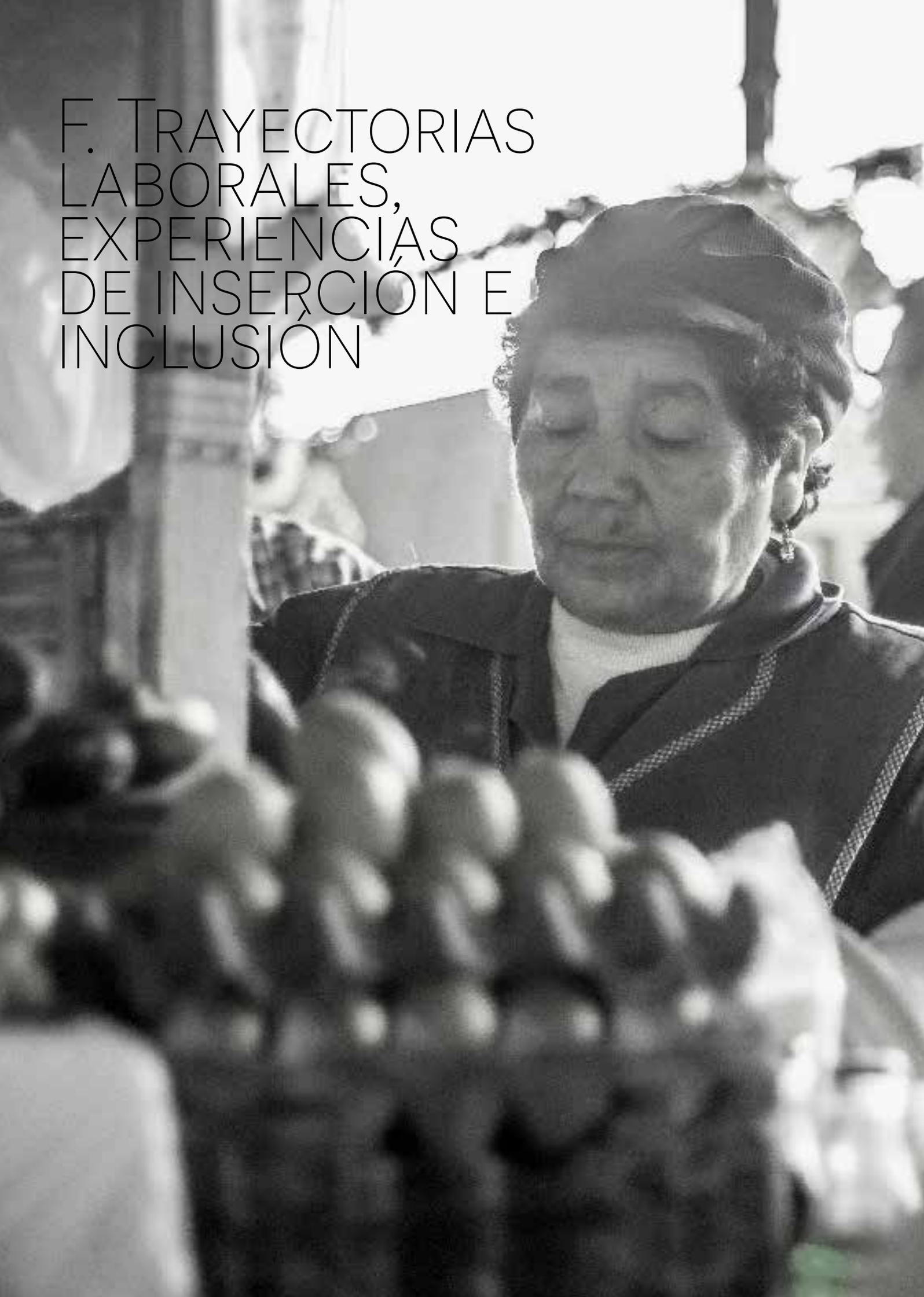


Gráfico: Representación de los Cuadros Expuestos - Licencias de Salud 2015

F. TRAYECTORIAS
LABORALES,
EXPERIENCIAS
DE INSERCIÓN E
INCLUSIÓN



EMPODERAMENTO DE MULHERES POR MEIO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL: UMA FORMA DE INCLUSÃO SOCIAL¹

Neusa Maria da Silva y Daisy Moreira Cunha²

¹ Eixo 8 – Trabalho e Inclusão Social

² Neusa Maria da Silva (UFMG; Brasil); E-mail: neusafilos@gmail.com; Daisy Moreira Cunha (UFMG; Brasil); E-mail: daisycunhaufmg@gmail.com

Introdução

As Nações Unidas, desde a primeira conferência realizada no México em 1975, quando foi inaugurada a Década da Mulher, vem viabilizando ações para que haja igualdade de gênero no mundo e para que sejam reconhecidos os direitos das mulheres. Ações importantes promovidas pela ONU, como a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento na cidade do Cairo em 1994 e a Quarta Conferência Internacional da Mulher, em Beijing no ano de 1995, foram marcos importantes para que os direitos das mulheres fossem reconhecidos como direitos humanos, e também para o reconhecimento da importância dos movimentos feministas que levaram as questões das mulheres para o patamar político. Nesse sentido o Fórum Mundial Econômico de 2005 elaborou o documento Empoderamento da Mulher - Avaliação das Disparidades Globais de Gênero, esse documento pontuou cinco fatores muito importantes, que pelos quais havendo maior participação da mulher, seu empoderamento poderia se efetivar. Os cinco pontos selecionados no Fórum são: participação econômica, que significa a

presença da mulher no mercado de trabalho em termos quantitativos, reduzindo assim os níveis desproporcionais de pobreza e também como medida para aumento da renda familiar e estimula o desenvolvimento econômico do país. O ponto que se referente à oportunidade econômica diz respeito à qualidade do envolvimento econômico das mulheres e extrapola a mera presença feminina em sua condição trabalhadora. Esse é um problema de países desenvolvidos onde mulheres têm relativa facilidade de conseguir emprego, mas concentrado em baixos salários ou em emprego sem qualificação que são verdadeiros guetos caracterizados pela ausência de mobilidade e oportunidade de crescimento. O empoderamento político diz respeito não só a representação equitativa de mulheres em estruturas de tomada de decisão, tanto formais quanto informais, mas também ao seu direito à voz na formulação política que afetam a sociedade onde estão inseridas. As conquistas educacionais, segundo o Fórum é requisito fundamental para o empoderamento das mulheres em todas as esferas da sociedade. Sem educação de qualidade e conteúdo confiável e recebida por meninas e meninos, as

mulheres não conseguem acesso a empregos bem pagos no setor formal, nem avanços na carreira. Com relação à saúde e bem-estar são conceitos relacionados às diferenças substanciais entre homens e mulheres, considerando o acesso a nutrição adequada, cuidados com a saúde e facilidades reprodutivas e a questões de segurança indispensáveis a integridade pessoal. Porém, mesmo com os esforços da ONU, desde a quarta Conferência Internacional da Mulher em Beijing em 1995, pouco se avançou na igualdade de gênero, como apontou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, implantada pela ONU em 2015. A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, ela busca também fortalecer a paz universal com mais liberdade. A efetivação dessa ação só acontecerá se as 169 metas¹ como orientações forem cumpridas juntamente com os dezessete² objetivos que fortalecem os cinco fatores presentes no documento Empoderamento da Mulher – Avaliação das Disparidades Globais de Gênero e dentre os dezessete, o cumprimento de quatro objetivos é fundamental para o empoderamento das mulheres acontecer, são eles; o objetivo número um que é a erradicação da pobreza, o objetivo dez sobre a erradicação das desigualdades, o cinco que é promover igualdade de gênero e o oito, que promove o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas. Em cumprimento das ações propostas pela ONU, o Governo brasileiro elaborou o Plano Nacional para Mulheres- PNPM-, em 2004, cujo objetivo era o enfrentamento e a superação das desigualdades de gênero e raça em nosso país. Nesse sentido, foi criada a Secretaria de Políticas para Mulheres que implementariam o PNPM incluindo a perspectiva de gênero em todas as políticas públicas, para tornar as mulheres principais agentes da construção de uma sociedade mais justa. Esse projeto foi pensado para a construção de um país sem miséria e pobreza. Um país sem preconceitos de qualquer espécie. Nessa perspectiva, o PNPM, propôs a qualificação de mulheres por meio de ações públicas para o trabalho. E, uma das ações foi o oferecimento do curso Mulheres Mil. O projeto Mulheres Mil privilegiava a formação inicial e a formação continuada que abrangem direitos e deveres das mulheres, empreendedorismo, economia solidária, saúde, elevação da auto-estima. O projeto Mulheres Mil era direcionado para as mulheres em situação de vulnerabilidade social e procurava propiciar a inclusão produtiva e social, dando oportunidade

às essas mulheres para exercerem a cidadania. Esse artigo é fundamentado por pesquisa empírica realizada em 2014 com quatro mulheres, sendo duas de baixa escolaridade, as outras duas têm ensino médio completo pobres e residentes na periferia da região metropolitana da cidade de Belo Horizonte. Os dados foram obtidos por meio de observações e entrevistas semiestruturadas, que foram feitas para a realização de uma pesquisa de mestrado, porém, partes desses dados não foram utilizadas, sendo agora necessárias para a realização desse artigo. A pesquisa procurou compreender como acontece a inclusão social por meio do trabalho na construção civil, para isso foram entrevistadas quatro operárias de um canteiro de obras na cidade de Belo Horizonte. As entrevistadas todas moradoras de uma cidade da periferia de Belo Horizonte, região de vulnerabilidade social, são chefes de família, todas têm filhos menores de 18 anos, são negras e todas vieram do trabalho doméstico assalariado, a faixa etária delas está entre 28 anos e 45 anos. A SU³ e a GEO tem apenas os quatro primeiros anos do ensino fundamental e a VAL e a NAD, têm o ensino médio completo. A pesquisa centrou-se nos itens que se relacionam à educação, à desigualdade de gênero e ao empoderamento da mulher, pois, segundo (Nobre, 2016) O acesso à educação, ao trabalho remunerado, a direitos civis e políticos melhorou a vida de muitas mulheres. Em busca desse entendimento nossa investigação se iniciou no canteiro de obras da construção civil. Esse setor produtivo foi escolhido por que ele exerce um papel de grande importância na economia de todas as sociedades. No Brasil, com a expansão do setor da construção civil nos últimos vinte anos⁴, podemos ver obras de variados portes surgindo na cidade de Belo Horizonte, que foi o cenário de nossa pesquisa, esse crescimento demanda por uma mão de obra qualificada. Porém, há dificuldades para essa mão de obra qualificada ser encontrada e esse contratempo, é devido, porque as construtoras não investem na formação e na qualificação da sua mão de obra. Esse pouco interesse em qualificar sua mão de obra se dá porque, geralmente, quando a obra finaliza os operários são dispensados e não têm a garantia de serem recontratados na mesma construtora. Entretanto, com a necessidade de operários qualificados no mercado, algumas construtoras começaram a se preocupar com este problema, à vista disso, iniciaram cursos de qualificação e capacitação para seus operários, na maioria das vezes, no próprio canteiro de obras conforme suas necessidades. E também surgiram cursos de extensão oferecidos por universidades como CIPMOI⁵, na

1 Para conferir as 169 metas consultar <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

2 Objetivos da agenda 2030: 1) Erradicação da pobreza, 2) Fome zero, Agricultura sustentável, 3) Saúde e Bem estar, 4) Educação de qualidade, 5) Igualdade de gênero, 6) Água potável e saneamento, 7) Energia limpa e acessível, 8) Trabalho decente e crescimento econômico, 9) Indústria, Inovação e infraestrutura, 10) Redução das desigualdades, 11) Cidades, comunidades, sustentáveis, 12) Consumo e produção responsáveis, 13) Ação contra a mudança global do clima, 14) Vida na água, 15) Vida terrestre, 16) Paz, justiça e instituições eficazes, 17) Parcerias e meios e implementação.

3 Todos os nomes de operárias ou operários que por ventura aparecerem, são fictícios em respeito ao direito do entrevistado ou entrevistada em se manterem anônimos (as)

4 Pesquisa realizada em 2013 e divulgada pelo Sindicato da Indústria da Construção de Minas Gerais (SindusCon-MG) em 2014. Disponível em: <http://www.brasilengenharia.com/porta/ eventos/9700-estudo-sobre-o-impacto-do-plano-real-na-construcao-marca-a-abertura-do-minasconstruir-minas>

5 CIPMOI – Curso Intensivo de Preparação de mão de obra Industrial - PROGEST- Programa de Engenharia, Sociedade e Tecnologia. - CEFET – Centro de Educação federal de Minas Gerais. SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem

UFMG, PROGEST, no CEFET, esses no âmbito da cidade de Belo Horizonte, bem como, podemos encontrar os cursos do SENAI na área da construção civil, e os cursos de iniciativa privada. Também tem a Escola Popular Orocílio Martins Gonçalves, que é uma iniciativa do Sindicato dos trabalhadores da construção civil de Belo Horizonte, com o foco na diminuição dos altos índices de analfabetismo nos canteiros de obras, que segundo (Silva, 2015), chega a quase 20% dos operários, sendo que, a maioria dos analfabetos, se concentra nos operários que exercem a função de serventes, a Escola oferta curso de alfabetização, como também, oferece cursos de informática e leitura de projetos. Dentre os cursos citados, apenas o PROGEST, ofereceu uma turma exclusiva para mulheres no momento de nossa pesquisa. Nesse fluxo da mão de obra nos canteiros de obras, a mulher tem encontrado oportunidades para seu ingresso no canteiro de obras, porém para exercer tarefas consideradas menos importantes, como varrição do canteiro e faxina nas unidades prontas do canteiro de obras. A mulher geralmente não tem experiência no setor da construção civil, assim ela muitas das vezes, procura pelos cursos de capacitação na esperança de garantir sua inserção e ou permanência no canteiro de obras. Essa busca que a mulher atualmente impetra pelos canteiros de obras, local de predominância masculina e propício às discriminações, nos faz refletir sobre como será o cotidiano laboral dessas mulheres, uma vez que, na sociedade o papel da mulher é construído para ser restrito ao ambiente doméstico, e o do homem, para o ambiente público, ou seja, o trabalho produtivo, como bem identificou (Hirata e Kergoat, 2007) em seus estudos sobre a divisão sexual do trabalho, que existem dois princípios organizadores, sendo que, o primeiro é o princípio da separação, que existem trabalhos de homens e de mulheres, e o segundo princípio é o da hierarquização que o trabalho dos homens vale mais do que o da mulher. Essas prerrogativas são estereótipos que ainda predominam, mesmo com os avanços das lutas feministas. No canteiro de obras a desigualdade no trabalho existe gerando a discriminação quanto ao trabalho feminino, pois o canteiro de obras da construção civil sempre foi um território historicamente de maioria masculina. Na cidade de Belo Horizonte, as mulheres ocuparam 1,3%⁶ das vagas que foram oferecidas pela construção civil no ano de 2012. Apesar de números ainda tímidos, nota-se a mudança cultural que está acontecendo no mundo do trabalho da construção civil, por isso faz-se necessário o estudo desse campo de trabalho na perspectiva de gênero. Dessa forma, o presente artigo procura descrever como pode acontecer o empoderamento da mulher no trabalho da construção civil, um ambiente laboral marcado pela desigualdade de gênero, sendo que, o empoderamento de que se trata esse estudo se funda na ascensão econômica por meio do trabalho, que possibilita a mulher e a sua família ter melhores condições de vida.

Desigualdade de gênero no trabalho da construção civil

Para se compreender as desigualdades de gênero é necessário que se entenda o conceito de gênero antes de tudo, segundo gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as justificativas biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior. O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as construções sociais – a criação inteiramente social das idéias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres (Scott, 1995).

Assim podemos entender que gênero pode ser um sistema de relações de poder fundamentadas em um conjunto de comportamentos opostos atribuídos as mulheres e aos homens. As relações de gênero assim, como as de classe e raça ou etnia são determinadas socialmente. Enquanto o sexo é determinado pela natureza, pela biologia, o gênero é construído historicamente sendo, portanto, variável e mutável. As relações de gênero são instáveis, pois geralmente os homens obedecendo a uma ordem cultural, querem manter o poder no espaço público, essa determinação acontece mesmo às pesquisas indicando o crescimento da população feminina, que segundo a IPEA⁷, no Brasil, as mulheres são a maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 40% das famílias.

Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) divulgada pelo IBGE⁸ em 2015, indicam que viviam no Brasil em 2015, 104,7 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população. Mesmo as mulheres sendo a maioria, elas ainda têm salários inferiores aos dos homens e são menos presentes em cargos de comando. No canteiro de obras o espaço sempre foi majoritariamente masculino, não seria diferente, a desigualdade de gênero estar presente no cotidiano de trabalho dessas mulheres, conforme afirma Silva (2015) que, para cada 48.971 pedreiros, havia 372 mulheres nessa função e na função de servente havia 91.397 homens para apenas 3.632 mulheres. E os salários dos homens são sempre maiores, mesmo em funções idênticas. Dessa maneira, conforme os dados estatísticos apontam a desigualdade de gênero predomina no canteiro de obras. Como sempre predominou em todos os setores no mundo do trabalho, conforme Matos (2000) a luta no Brasil por melhores condições de trabalho e equidade salarial entre homens e mulheres é antiga, como nos relata a autora sobre a primeira greve das costureiras em 1907 que foi encabeçada por Enertina Lesina, imigrante italiana, anarquista e uma das fundadoras do Jornal operário *Anima Vita*, em São Paulo. Também foi uma das fundadoras da Associação das costureiras de Saco, que

Industrial.

6 Boletim Trabalho e Construção

7 IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

8 IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

deflagraram a primeira greve em 1907, reivindicando jornadas menores de trabalho, denunciavam maus tratos e exigiam equidade salarial entre homens e mulheres nos mesmos postos de trabalho. Mas apesar da luta histórica por equidade salarial, outros fatos apresentados demonstram que essa luta está longe de seu fim, pois em pesquisa recente constatou que no canteiro de obras no momento das progressões, geralmente os homens são promovidos em menos tempo de permanência no canteiro de obras, do que as mulheres (Silva, 2015). Essa situação é demonstrada nos estudos de Hirata e Kergoat (2007) sobre a divisão sexual do trabalho quando as autoras afirmam que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado, como os valores políticos, religiosos, militares etc. (Hirata & Kergost, 2007).

Dessa forma podemos entender que a divisão sexual do trabalho é um fator importante nas desigualdades de gênero que acontecem no canteiro de obras, pois ela vai se modulando conforme a necessidade masculina para lhes garantir sua permanência no poder. E, assim, pode confirmar Helena Hirata em sua pesquisa que a divisão sexual do trabalho parece submetida a uma forma que leva mais ao deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino do que à supressão da própria divisão sexual (2002). Dessa forma, pode se concluir que a divisão sexual do trabalho pode proporcionar a desigualdade de gênero e conseqüentemente, a mulher entra em um processo de exclusão no canteiro de obras que, hipoteticamente, o empoderamento da mulher poderá reverter esse processo, pois quanto mais qualificada para a atividade de trabalho, mais garantias a mulher tem para permanecer no canteiro de obras.

Empoderamento da mulher na atividade de trabalho no canteiro de obras

O empoderamento pela dimensão econômica, mesmo sendo essencial para que as mulheres possam prover seu próprio sustento e decidir por suas próprias vidas, não afasta os demais problemas de opressão que podem marcar a experiência de trabalho de mulheres em um canteiro de obras. Se este aspecto é importante, pois ele assegura uma primeira soberania para que elas façam escolhas, para ter tempo para atividades de lazer, ter tranquilidade para a escolha de sua profissão e poder fazer projeções para sua vida futura, é bom lembrar que ele nem sempre é uma realidade visto que tenho o emprego na construção civil, as estatísticas do mercado de trabalho mostram que elas recebem bem menos do que eles, mesmo exercendo a mesma função. Acompanhamos a Sardenbergr (2006) quando admite que a libertação das

mulheres das amarras da opressão de gênero e da opressão patriarcal fazem parte crucial do processo de empoderamento da mulher, lembrando que estes aspectos nem sempre guardam relações estreitas com o emponderamento econômico. Ou seja, outros aspectos devem estar relacionados para que a mulher realmente assuma o controle de suas vidas e de seus corpos. Mas para esse procedimento se tornar efetivo é necessário que as mulheres reconheçam primeiramente as discriminações por gênero que sofrem e que se conscientizem da necessidade da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, por que somente assim, as mulheres poderão combater as desigualdades de gênero. É um processo de mudança de mentalidade, como podemos ver na fala de NAD o quanto está arraigado o fato de que homens têm mais direitos e privilégios é normal os homens ganharem mais, eles são mais fortes, acho que sempre foi assim. Nesse sentido Costa (2012) reconhece a urgência da mulher se empoderar pois segundo a autora o empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações, as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir e criar e gerir. Para as feministas o empoderamento compreende a alteração radical dos processos e estruturas que reduzem a posição de subordinada das mulheres como gênero. As mulheres tornam-se empoderadas através da tomada de decisões coletivas e de mudanças individuais.

E, segundo ainda esta mesma autora, o conceito de empoderamento surgiu com os movimentos pelas lutas dos direitos civis nos Estados Unidos, nos anos setenta, através da bandeira do poder negro, como uma forma de auto valoração da raça negra e conquista de uma cidadania plena. O percurso para a busca da igualdade é longo e penoso, pois desafiar um sistema de domínio que prevalece há muito tempo, o patriarcado, seja ele na família ou no trabalho é complicado, pois a resistência é grande. É um processo demorado de mentalização dos envolvidos, ou seja, é um trabalho de longo tempo e é uma luta que envolve a extinção dos mecanismos que estão arraigados dentro da sociedade e são disseminados de várias formas em uma tentativa de resistência. Segundo Andrade (2016), ao preconceito de gênero feminino e à cor negra, acrescentam-se aspectos como origem, idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual. Todas essas barreiras devem ser vencidas para que as mulheres prossigam em sua luta contra a opressão e a desigualdade. Mirian Nobre (2016) informa que nos princípios dos anos de 1900 a situação das mulheres era bem precária, politicamente não tinham voz, não podiam gerir seus próprios negócios, eram impedidas de estudar, hora por parte de instituições, ou porque o pai ou marido não permitiam, mas graças aos movimentos feministas, que não aceitavam os limites que a sociedade lhes impunha, simplesmente pelo fato de terem nascido com o sexo feminino, essa

situação começou a mudar, pois as mulheres alcançaram direitos que antes lhes eram negados, como exemplo o direito ao sufrágio. O empoderamento por meio do trabalho pode oportunizar às mulheres a realização de desejos como os da operária SU, como apontou Silva (2015) que, em sua fala demonstra a mudança em sua vida, a partir do trabalho no canteiro de obras, que lhe proporcionou melhores salários e assim, pode construir sua casa e proporcionar melhor conforto aos seus filhos, situação que ela trabalhando 20 anos no trabalho doméstico assalariado não havia ainda conseguido.

“Hoje eu já construí meu barraco, no quintal do meu pai, e não pago mais aluguel. Meus colegas que me ajudaram a levantar! Essa união não tem na casa de família, lá você é sozinha. Consegui comprar meus móveis, e meus filhos andam mais “arrumadinhos”. Só vejo vantagem no trabalho no canteiro de obras” (SU, 2014, operária da construção civil).

Assim como a SU, as outras entrevistadas também manifestaram o mesmo sentimento, são mulheres que vieram do emprego doméstico assalariado sem proteção social e viram no trabalho da construção civil uma oportunidade de melhorar suas condições de vida por meio dos melhores salários que recebem na construção civil. Para algumas as oportunidades de trabalho no canteiro fizeram com que elas saíssem linha da pobreza, que segundo o Banco Mundial são pessoas que vivem com menos de U\$5,50, por dia, ou seja, R\$18,51, que soma aproximadamente R\$555,30 por mês, quantia inferior ao atual salário mínimo que é de R\$954,00. E, essas mulheres antes de adentrarem ao canteiro de obras, informaram que no trabalho doméstico assalariado elas percebiam menos que o salário mínimo na maioria das vezes. Dessa forma, para continuarem no canteiro e manterem seus ganhos elas sabem que aprender o trabalho é essencial que poderá garantir sua manutenção e progressão no canteiro de obras. Mas nenhum aspecto isolado assegura o emponderamento de gênero no canteiro de obras, pois ele é produto da luta contra várias opressões históricas marcadas pelas opressões de gênero, raça e classe.

Educação para a atividade na construção civil

Por muito tempo a aprendizagem do trabalho no canteiro de obras acontece com os funcionários veteranos transmitindo aos novatos os sabres do canteiro de obras, que segundo Costa (2010), é um processo acumulativo realizando-se ao longo da trajetória profissional no mercado de trabalho. Dessa forma o reconhecimento deste aprendizado se dá também no canteiro de obras em forma da progressão na carteira de trabalho. E nesse processo o operário é observado e analisado, e o resultado dependerá de seu desenvolvimento no trabalho e principalmente do que seu instrutor dirá ao mestre de obras. Desse modo para Brochier (2014), pesquisador francês que fez um estudo a construção civil no Brasil, a melhor

oportunidade para os serventes está fora do canteiro de obras, está nas suas relações familiares, pois na maioria das vezes eles têm um parente que é ou foi profissional da construção civil, que pode lhe dar conselhos a respeito da execução do trabalho. Para confirmar a afirmação de Brochier (2014), as entrevistadas afirmaram que ter parentes ou amigos próximos trabalhando na construção civil, a quem geralmente elas recorrem, é de grande ajuda para elas. Dessarte, o caminho da qualificação no canteiro de obras é longo para os operários, mas para as operárias essa trajetória se torna ainda mais longa e difícil, por que são discriminadas na aprendizagem, pois quem ensina, escolhe a quem ensinar, e geralmente, quem ensina é um homem, visto que, eles estão na construção civil há muito mais tempo. Dessa forma, muitas mulheres procuram os cursos para aprenderem o trabalho no canteiro de obras. Os cursos na área da construção civil, segundo Silva (2015), oferecem somente a teoria, a maioria deles não tem aulas práticas, fato que dificulta para as mulheres, pois elas necessitam também de aulas práticas. O contrário acontece com os homens, pois eles chegam aos cursos já com a prática de anos de trabalho em canteiros de obras e a maioria deles vão à busca da certificação profissional. Apesar da maioria dos cursos não ter aulas práticas, são importantes para as mulheres, pois por meio deles, elas adquirem o primeiro contato com os sabres teóricos do canteiro de obras. Nessa perspectiva que as mulheres se comprometem muito com o trabalho no canteiro de obras, têm sempre que mostrar o tempo todo, que elas são capazes e estão sempre atentas, para como o trabalho acontece, dessa forma que GEO aprendeu o trabalho para ser promovida de servente, para servente de pedreiro, ela observava o trabalho do pedreiro e do servente de pedreiro, por isso na primeira oportunidade, ela se apresentou para o cargo, conseguindo assim sua progressão, depois de seis meses trabalhando como servente de pedreiro. Dessa maneira elas vão criando situações para aprender o trabalho. Elas vão fazendo uso de si que, segundo Schwartz & Duc (2007) é fazer uso de suas próprias capacidades, de seus próprios recursos e de suas próprias escolhas. Nesse sentido podemos identificar na fala de SU o uso que ela sempre faz de si no canteiro de obras para aprender o trabalho. Podemos entender a situação quando ela explica como fez para aprender o ofício de bombeiro hidráulico, segundo SU, ela ficava observando o trabalho do bombeiro hidráulico, observa seus gestos e principalmente quando o mestre de obras ia lhe passar as instruções para a próxima tarefa. Ela se mantinha atenta e no próximo intervalo que tinha, ou quando chegava a casa, anotava tudo em seu caderninho. Depois ela ia lá, para ver como tinha ficado a execução do trabalho, para poder comparar com suas anotações. A dúvida que ela tinha sempre se esclarecia com seu primo, que era bombeiro hidráulico em outra empresa. Dessa maneira, ela aprendeu os princípios básicos dessa função. E assim, quando houve uma oportunidade, ela se ofereceu para cobrir a falta do bombeiro na obra, desta forma que ela

conquistou o posto de bombeiro hidráulico e mais tarde a progressão em sua carteira de trabalho. Com esse relato podemos entender o quanto é complicada a posição da mulher no canteiro de obras. Mas também tem aquelas que procuram os cursos para se qualificarem, que são o caso da VAL e da NAD que foram em busca do aprendizado nos cursos. A VAL, depois que entrou para o canteiro de obras, fez curso de eletricitista predial e de leitura de projetos, em um curso da iniciativa privada próximo a sua casa ela acredita que com esses cursos ela conseguirá na obra uma colocação melhor. A NAD estava cursando o curso de técnico segurança do trabalho em uma escola privada, na qual, segundo ela era bem caro, mas em sua opinião compensava o investimento e pretendia continuar no canteiro de obras, pois segundo ela, se identificou com o trabalho no canteiro, apesar das discriminações que às vezes lá sofre.

Considerações

A pesquisa pode apurar que as mulheres entrevistadas apesar de reconhecerem que no canteiro de obras ocorrem desigualdades de gênero, elas querem permanecer lá, pois conseguiram por meio do trabalho no canteiro de obras empoderar-se. Segundo elas, supridas as primeiras necessidades, o caminho é ir para a luta por salários e oportunidades iguais no canteiro de obras, até mesmo por que elas querem permanecer nele. Essa ascensão pode proporcionar-lhes a realização de seus desejos, como construir a casa própria, adquirir bens materiais, que proporcionaram melhores condições de vida para elas e para seus filhos, pois todas as entrevistadas são as responsáveis pelo sustento da família. E além dessa ascensão econômica, o maior ganho que elas consideram é a visibilidade social, que favorece a auto-estima, situação que elas não tinham no trabalho doméstico assalariado. Também, se sentem seguras com a proteção social que o trabalho com registro na carteira de trabalho garante. Dessa forma essas mulheres seguem em busca da inclusão social, pois é um longo caminho no qual muitos obstáculos têm que ser superados.

Referências bibliográficas

Andrade, T. (2016). *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Consultora Legislativa da Área V. Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Estudo técnico.

Brasil- IBGE –PNAD. (2015). Disponível em: <https://teen.ibge.gov.br/sobre-o-brasil/populacao/quantidade-de-homens-e-mulheres.html> Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Brochier, C. (2014). O aprendizado in loco nos canteiros de obras brasileiros. In: Costa & Barone. (2014) *Qualificação profissional em construção: formação e aprendizagem na construção civil*. Curitiba: CRV.

COSTA, A. (2012). *Gênero, poder e empoderamento das*

mulheres. Disponível em: <http://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf>

Costa, L. (2010). *Trabalhadores em Construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na Construção Civil*. 2010. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - UNICAMP, Campinas.

Forum Mundial econômico. *Empoderamento da Mulher – Avaliação das Disparidades Globais de Gênero*. Disponível em: www.observatoriodegenero.gov.br/.../empoderamento...mulheres-avaliacao-das-disparidadesglobaisdegenero Tradução: José Humberto Fagundes. Acesso em 10/03/2018.

Hirata, H. (2002). *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.

Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. dez. / 2007.

Nobre, M. (2016). *Gênero e autonomia econômica para mulheres*. *Caderno de Formação* – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, MMIRDH.

Matos, M. (2000). *Costurar e Batalhar: o cotidiano de trabalho e de luta feminino – São Paulo (1900-1930)*. *Feminismos: Teorias e Perspectivas*. vol. 8, nº 112.

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.114 p.: il. 1. Plano Nacional - Brasil. 2. Discriminação contra a Mulher - Brasil. 3. Igualdade para as Mulheres - Brasil. 4. Políticas Públicas. I. Título. II. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Disponível em: www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf

ONU. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Organização Internacional do Trabalho. (2010). *Mais mulheres optam por trabalhar, mas igualdade de gênero no trabalho ainda está longe*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/mais-mulheres-optam-por-trabalhar-mas-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-trabalho-ainda-est%C3%A1-longe>

Sandenberg, M. (2006). *Conceituando empoderamento na Perspectiva Feminista*. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20Perspectiva%20Feminista.pdf>

Schwartz, Y.; Durrive, L. & Duc, M. (2007). Trabalho e uso de si. In Schwartz, Y. & Durrive, L. (orgs). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre atividade humana*. Niterói Editora da Universidade Federal Fluminense.

Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise his-

tórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./ dez., 1995.

TRAYECTORIAS DE JÓVENES EGRESADOS DE ESCUELAS TÉCNICAS DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN Y LAS MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

Rosa Figueroa y María Eugenia Olivera Rubia¹

¹ Rosa Figueroa (UNSJ; Argentina); E-mail: rosa.figueroa011@gmail.com; María Eugenia Olivera Rubia (UNSJ; Argentina); E-mail: eugeniaoli@yahoo.com.ar

Introducción

La presente comunicación es fruto de un proyecto financiado por el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) a través del fondo nacional para la investigación sobre educación técnico profesional (FoNIETP). Dicho proyecto refiere al análisis de las trayectorias de jóvenes egresados de escuelas técnicas de la Provincia de San Juan y las modalidades de inserción laboral.

En la investigación se llevó a cabo un relevamiento que apunta a la reconstrucción de la trama subjetiva y socio histórica de las secuencias de inserción y a su vez la construcción de un mapeo territorial donde se visualizan las trayectorias de egresados 2011 de dos escuelas técnicas nivel secundario de la Provincia de San Juan, escuela Ing. Rogelio Boero y la escuela de Fruticultura y Enología. Para ello se ha combinado el uso de metodología cualitativa y cuantitativa, entrevistas en profundidad que permiten la reconstrucción de la biografía en dos jóvenes egresados, y el procesamiento y análisis de los datos en el programa Atlas ti, por medio de la cual se elaboraron las principales categorías de análisis de dichos trayectos.

En relación a la construcción del mapeo territorial de los egresados 2011 a partir de sus condiciones sociales, demográficas y económicas y sus trayectorias laborales, se está elaborando a través de la aplicación de una encuesta a los egresados, método cuantitativo y a su vez, la construcción del contexto de las condiciones laborales a través de entrevistas a referentes sindicales, empresas y cámaras empresariales de las principales actividades productivas que emplean a dichos egresados.

Es importante aclarar que actualmente la investigación se encuentra en estado de desarrollo y a continuación presentamos esbozos de los primeros análisis de datos cuantitativos y cualitativos que comienzan a modo de tendencias a delinear hallazgos de investigación.

Marco Conceptual

A continuación, hacemos una breve síntesis de los principales ejes conceptuales.

Desempleo y subempleo

Desde los años setenta, el desempleo y el subempleo crecieron a nivel mundial de modo sostenido. En Argentina, la década de los 90 marcó un cambio irreversible en la dinámica del empleo, se implementaron cambios en el marco normativo laboral con el objetivo de generar mayor competitividad de las organizaciones y un crecimiento en la demanda de empleo, lo que no solo no logró un efecto positivo sino que produjo un notable impacto en la precarización laboral y el incremento exponencial de los indicadores de desocupación.

El escenario más crítico se presenta para quienes son jóvenes. Esta situación empeora dependiendo del capital material, cultural, educativo y social con que cuenten esos jóvenes. Es decir, la situación de los jóvenes se hace cada vez más vulnerable con un empobrecimiento creciente en tanto no cuenten con título de nivel secundario, que provengan de hogares de escasos recursos económicos y su acceso a trabajos precarizados que no le permita el logro de competencias ligadas a la tarea, rol, etc. que requiere el mundo del trabajo (Novick, 2006).

Según las cifras oficiales recientes de ocupación en la Argentina reiteran y confirman que el desempleo y la informalidad entre los jóvenes y adolescentes duplican el promedio de la tasa de desocupación, según indica el INDEC. En estas estadísticas se puede observar, también, que el 53,3% de los desocupados tiene menos de 29 años, lo que nos estaría indicando que para los jóvenes es muy difícil conseguir empleo. Los datos de desocupación deben ser analizados con cautela, es necesario tener en cuenta la situación del empleo en cada región geográfica del país, pues en cada una de ellas se configura una situación distinta y, en el caso de la población juvenil, el dato de desocupación se relativiza en la medida en que entran y salen con mayor facilidad de la PEA, ya que muchas veces el fracaso en la búsqueda de empleo los lleva a enrolarse en actividades educativas o en el caso de muchas mujeres a encargarse de tareas domésticas, razón por la cual no se definen como desocupados. En momentos de retracción del empleo y/o deterioro de las condiciones salariales la tasa de actividad suele crecer porque muchos de los sectores que en otros momentos se dedican a actividades no productivas ingresan al mercado laboral en busca de trabajo.

Juventudes

Partimos de una concepción de la juventud vinculada a su configuración situada y específica, construida social e históricamente en un espacio social y cultural vital en el cual transita su trayectoria. Se considera que no existe una sola juventud, sino múltiples juventudes, y por lo tanto múltiples trayectorias posibles, sin desconocer las posibilidades, los condicionamientos que propone la trama de relaciones donde se sitúan las trayectorias reales.

Longo (2005) plantea que la juventud es un producto histórico de relaciones de poder y de producción, que en un

momento dado ha ganado fuerza para ser reconocida como un actor y un grupo social específico. En ese sentido, Ibáñez Schuda (2005) considera que la juventud, como concepto, surge a comienzos de la era industrial, en la cual es identificada como una etapa de transición entre la terminación de la infancia y la asunción plena de roles adultos. El término moratoria, sería constitutivo de lo juvenil y serviría para designar aquella etapa en la cual la persona posterga pero a su vez, se prepara para la asunción de dichos roles en un futuro no muy distante.

No obstante, la validez de dicho concepto se ha ido enriqueciendo con el correr del tiempo. Así, la juventud no constituye una mera estación de paso, ni los jóvenes son sólo receptores pasivos de la cultura adulta. A partir de mediados del siglo XX irrumpen en la escena social, pasando a ser actores relevantes, con demandas propias y una particular visión del mundo; la escuela y la familia ceden terreno ante los grupos de pares como agencia de socialización privilegiada.

En este marco parece relevante preguntarse por la subjetividad juvenil, particularmente por la aproximación de los jóvenes al trabajo y fenómenos que aparecen como la postergación de la inserción en el trabajo o la rotación laboral. Así, la subjetividad de los propios jóvenes comienza a constituir una variable que debe ser considerada en su inserción laboral.

Trayectoria

La noción de trayectoria desde una perspectiva amplia dentro de las ciencias sociales nos permite, como un elemento teórico y metodológico, indagar múltiples dimensiones (lo biográfico, lo contextual y estructural, lo formativo, así como lo prospectivo y retrospectivo de la temporalidad de ese recorrido) y las secuencias de asociación y disociación de esas dimensiones en los itinerarios vitales.

La indagación de los ingredientes de las trayectorias juveniles plasma secuencias de asociación, disociación, continuidades y rupturas (Longo, 2005), pero con una particularidad: el hilo conductor entre pasado, presente y futuro se encuentra signado por multiplicidad de transiciones (Walther & Phol, 2005; en Jacinto & Millenaar, 2008) del trabajo al no trabajo o desempleo, de la búsqueda de empleo a la incorporación a un empleo informal de escasa duración. El factor predominante en esas trayectorias es la precariedad, la inestabilidad, la informalidad, la baja calificación, etc.

Otros autores sostienen que se va configurando una relación utilitaria, monetaria y vivencial con el trabajo (Pérez Is-las & Urteaga, 2001; en Jacinto, 2004) conformando frágiles planes de acción, donde la proyección temporal esta signada por proyectos ocupacionales de supervivencia diaria.

Escuela técnica

En relación a la escuela técnica en la Argentina, se puede

señalar que tiene características que la diferencian de la escuela secundaria común, su formación está ligada al mundo del trabajo. La escuela técnica ha sufrido diversos embates de acuerdo al contexto político, económico y social del país y la configuración de la oferta educativa técnica se encuentra íntimamente vinculada al modelo productivo deseado.

La Ley Nacional N° 26.058 de Educación Técnico Profesional sancionada en el 2005 concibe la necesidad de repensar la escuela técnica, establece presupuesto destinado a equipamiento, fortalecimiento de la currícula y del perfil del egresado a la luz de que la demanda del mundo del trabajo así lo requería.

La Educación Técnico Profesional, como una de las modalidades del Sistema Educativo Nacional y Provincial, constituye una de las opciones organizativas y curriculares de la Educación Secundaria obligatoria que procura dar respuesta a requerimientos específicos de formación. Es importante entender la relación entre la formación que provee la escuela técnica y las posibilidades reales de inserción laboral en las actividades productivas, como una relación dinámica y sinérgica.

Inserción laboral y espacios de transición

Novo (2005) afirma que el trabajo es un productor de sentido y subjetividad, que nos ubica en el marco de la interacción simbólica entre el ser y estar en el mundo. ¿Cómo se ponen en juego las subjetividades de poblaciones juveniles caracterizadas, entre otras cosas, por el desempleo, la subocupación, los trabajos precarios, etc.?

La sociedad capitalista y en particular la economía neoclásica, sostiene De la Garza Toledo (2001), nos acostumbraron a entender por trabajo al trabajo asalariado. Debido a los cambios históricos, su significado ha ido variando y hoy puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres; como resultado de ella el hombre mismo se transforma.

Desde algunas perspectivas, la inserción laboral se define como un espacio de transición (Vatin, 2004). De ese modo, sostiene como hipótesis que en ese espacio de transición se tratan de articular dos espacios de socialización: el de la vida profesional y el de la vida pre-profesional (que no está exclusivamente constituida por la formación). El autor supone que si esos dos espacios se han alejado uno del otro no necesariamente es porque los espacios de formación se hayan convertido en demasiado teórico, sino también porque los lugares de trabajo han perdido una gran parte de su dimensión socializante y hacen foco en el papel exclusivo de la producción. Por esta razón no es casual que hoy nos preguntemos sobre los espacios de transición y en la entrada y la salida de la vida activa de las personas. Como respuesta a ello podemos

decir que se evidencia que los trayectos de las personas, cada vez más rondan en la alternancia entre periodos de trabajo; formativos, doméstico, entre otros. Esta alternancia muestra que los itinerarios de vida de las personas son cada vez más flexibles, dinámicos y con elevados niveles de incertidumbre ocupacional. La relación que se establece entre los jóvenes, la educación y el trabajo supone infinitas respuestas y un abordaje de múltiples perspectivas.

Análisis de datos

La pertenencia a un determinado espacio de práctica es a la vez estructurado y estructurante de la subjetividad de quienes lo habitan. De ese modo, la configuración de la subjetividad se produce en la tensión dialéctica del individuo y lo social. En esta línea, se muestran algunos datos cuantitativos que sirven para el trazado del mapa y a su vez, a modo de zoom se hará foco en datos cualitativos que emergieron de las entrevistas en profundidad a jóvenes egresados.

Jóvenes egresados 2011. Breve descripción de la población encuestada

En su gran mayoría, los egresados 2011 de las cohortes objeto de análisis del presente trabajo son varones. Las mujeres egresadas de las escuelas técnicas constituyen una porción minoritaria de dicho universo. Por tratarse de los egresados 2011, el rango de edad de las personas encuestadas se encuentra entre los 23 y 27 años. El 80 % son solteros y viven con sus padres. En tanto el 79 % de la población no tienen personas a su cargo, el 10 % tiene hijos, el 7% se hace cargo de sus padres y el 5% de su pareja.

En relación al nivel educativo alcanzado por sus progenitores se puede señalar que, el nivel educativo que la mayoría de los padres ha alcanzado es el nivel secundario completo, un 30% de las madres y un 26% de los padres, se puede observar también que el 41% de los padres tienen primaria completa, donde aproximadamente el 60% inició pero no concluyó estudios secundarios, en tanto las madres que tienen la escolaridad primaria completa son el 33%, donde aproximadamente el 30% tiene estudios secundarios inconclusos. Por otra parte, se puntualiza que porcentajes de padres/madres que no concluyeron sus estudios primarios son poco significativos, el 7% de padres y el 5% de madres, en tanto que no se registran padres/madres sin paso por la educación formal. Es llamativo entre aquellos padres que alcanzaron estudios superiores que sean más aquellos que realizaron estudios en el nivel superior no universitario que en el universitario. En las madres se observa que su trayecto educativo es escaso en el nivel superior no universitario y mucho más significativo en el nivel universitario.

En las trayectorias de los padres/madres se puede observar que la formación técnica está presente en la constitución de estas familias, donde encontramos padres que son técnicos,

egresados de escuelas técnicas, y que su actividad laboral ha sido en esa área. Podríamos afirmar que existe un saber hacer que pasa como mandato de padres a hijos, donde se observa una valorización de la escuela técnica que es percibida entre sus egresados como un valorpreciado.

Sobre el nivel educativo de los jóvenes encuestados, los números arrojan que el 7,80% no ha finalizado el secundario, es decir, que la lista de egresados que las escuelas nos entregaron tiene jóvenes que aún no finalizaron su educación secundaria y por lo tanto, no obtuvieron su título secundario técnico en la encuesta realizada. Quienes respondieron que no finalizaron la educación secundaria, manifiestan la intención de poder rendir lo que les queda y finalizar el trayecto de la educación secundaria.

Al ser consultados por su trayecto educativo se presenta de la siguiente manera: el 18% solo tiene secundario terminado y no ha incursionado en estudios superiores, el 33,4% actualmente cursan estudios universitarios, el 7,70% estudios técnicos superiores, el 5,10% estudian profesados no universitarios, en tanto el 2% ha egresado de la universidad y el 19,50% ha egresado de tecnicaturas superiores en distintas áreas; también entre los encuestados encontramos un 7,80% que no terminaron la formación secundaria, es decir, adeudan materias como se señala en el párrafo anterior.

Por otra parte, se puede observar que un 92,30% de los jóvenes encuestados son varones y solo un 7,70% son mujeres, lo que nos describe una población eminentemente masculina. También podemos señalar que quienes manifiestan relación ante su formación técnica con sus trayectorias laborales son varones, mientras que las mujeres tienen trayectorias ligadas a actividades de servicio, principalmente comercio.

Al ser consultados por su primer trabajo, en un 46,15% manifiesta que estuvo relacionado con una actividad técnica, no necesariamente con la orientación de la que egresaron; para el resto, su primer desempeño laboral fue en actividades de servicio o comercio. Los que sí se señala como una constante es que, en todos los casos, manifestaron que fueron actividades temporarias.

En cuanto al trabajo actual, un 10,30% manifiesta que se encuentran desocupados, un 30,8% se define como estudiantes, es decir, que no forman parte de la PEA, el resto, 58,9% se encuentran ocupados. De este porcentaje de ocupados, un 73,9% está en relación de dependencia y el 26,08% trabaja de forma independiente. En relación a la ocupación con un rol de responsabilidad en la actividad que realizan, el 33,3% dice tener personas a cargo en su actividad.

En cuanto al sector productivo donde se desempeñan, el 58,28% trabaja en actividades vinculadas al sector servicios, un 14,7% en construcción, un 14,7% en la industria, un 5,9% en minería, el resto, realiza actividades vinculadas al mundo del deporte y la cultura.

El 31,4% de los encuestados tienen una actividad laboral plena, trabajan entre 25 y 40 horas semanales, el 25,7% trabaja más de 40 horas semanales configurando una situación de sobreocupación y el 42,8% trabaja menos de 20 horas semanales, lo que constituye una situación de subempleo.

En relación a la valoración que hacen de su título secundario técnico, un gran número de jóvenes afirman que les sirvió, ya que perciben que desde las empresas se aprecia diferente a los egresados de escuelas técnicas, lo que constituye más y mejores posibilidades de acceso a espacios laborales. Otros, sostienen que han podido conseguir su primer trabajo vinculado a lo que se estudió y/o que se vinculan con técnicos matriculados como asistentes técnicos, comenzando su recorrido laboral. Un dato significativo es la respuesta vinculada a ¿cuál fue su primer trabajo? Aquí hemos elaborado dos categorías de espacios de inserción siendo el área servicios como atención al público –en cine, bar, mozo, etc.–, cajero, cuidado de personas, docencia entre otros. En segundo término, en áreas técnicas-industriales en puestos como: ayudante mecánico, técnicos empresas mineras, electricistas, en desinfección, ayudante de taller, operario de fábrica, mantenimiento de máquinas mineras, etc.

Al ser indagados por otras instancias formativas posteriores a su egreso de la escuela técnica, en aquellos egresados que se encuentran en relaciones laborales, se puede observar que algunos de ellos recibieron formación por parte de las empresas en las que se desempeñaron, pero no son significativas estas instancias de formación; las más significativas las constituyen las que hicieron por voluntad propia, algunas de ellas profundizando o indagando recursos técnicos y otras, en temáticas de las más diversas entre las que se destacan conocimientos informáticos e idioma. Según lo que nos muestran estas respuestas, podemos ver cómo estas formaciones son eclécticas, con direcciones múltiples y sin demasiada claridad en torno a los aportes a su formación como trabajador.

La mayoría de los egresados manifiesta que la formación técnica recibida es significativa al momento de buscar trabajo, sin embargo, algunos señalan que lo que la escuela les enseña es obsoleto en términos de tecnología y de procesos vigentes en las actividades productivas del mundo del trabajo, ponen el acento en la falta de actualización de los programas educativos, principalmente en lo referente a la práctica como espacio formativo:

“En el ámbito la tecnología avanza todos los días y las competencias formadas en la escuela no cumplen esas necesidades. Había bibliografía que recibió mi hermano 6 años antes que yo (yo recibí las mismas) y hace 2 años exactamente pude observar que los apuntes no cambiaron. Hay mucho potencial, pero hay que comprometerse” (Encuestado).

Para otros, la formación recibida por la escuela técnica fue fundamental para su ingreso al mundo laboral:

“Los egresados que salen de la Escuela Ing. Rogelio Boero son muy buscados en la industria” (Encuestado).

En relación a las razones por las cuales cambian de trabajo, un 46% manifiesta que por crecimiento personal, para un 20% por mejoras remunerativas y en tanto el 31% por desvinculaciones laborales, ya sea porque finalizó la tarea que realizaban o porque prescindieron de sus servicios.

El 23% se manifiesta muy satisfecho con su actividad laboral actual, el 38% se encuentra satisfecho, el 32 % medianamente satisfecho y el 5 % poco satisfecho. Y finalmente, en cuanto a las expectativas en relación a su futuro laboral, se puede observar que para un número importante de jóvenes una de sus aspiraciones es tener un emprendimiento propio. Dentro de sus expectativas también manifiestan la necesidad de mejorar sus ingresos, ya sea para colaborar con la economía familiar o para independizarse de su familia. Para un grupo más reducido, una meta a futuro es culminar sus estudios superiores como paso necesario para tener un empleo de mayor calificación, asimismo se señala que, en la mayoría de los casos relevados, una constante es el deseo de lograr una estabilidad laboral.

Caracterización de las trayectorias de dos jóvenes egresados

Un individuo no es una sola historia, sino que su trayectoria de vida está conformada por itinerarios visibles o invisibles de entrelazados de su historia familiar, historia de formación, historia social, entre otras. Esto nos conduce a aproximarnos a la noción de trayectoria laboral y formativa como una aproximación longitudinal, una organización temporal de escenas de vida. En el trayecto histórico se reconocen saberes y conocimientos tácitos o explícitos que posee el sujeto, los cuales pueden seguir utilizando o haber sido dejados de lado en la reconfiguración de nuevos saberes.

Uno de los jóvenes al que llamaremos Hugo tiene 26 años, es egresado de la Escuela Boero, El otro joven, llamado Fidel, tiene 23 años pertenecientes a la Escuela Enología. Ambos egresados 2011.¹

Hugo cursó en la orientación electrónica industrial, actualmente vive en zona capital, Provincia de San Juan, junto con sus padres. Su padre es jubilado del servicio penitenciario y su madre ama de casa. Tiene dos hermanos, ambos terminaron la secundaria y trabajan.

Cuenta que en su camada había escaso incentivo para realizar prácticas o pasantías en empresas y que las prácticas, si se realizaban, se las hacía de manera asistemática y priorizando algunas especialidades, dice:

“Parece que en automotriz es donde mayor énfasis se hace en la incorporación de tecnología de última generación y

¹ Los nombres de los egresados son de fantasía, es decir, se preserva la confidencialidad de los datos personales.

donde mayor articulación con el mercado de trabajo local hay (...) en mi orientación hacíamos prácticas con televisores analógicos y no digitales, en la televisión analógica los parámetros de imagen y sonido se representan por señales eléctricas mientras que en la televisión digital estos parámetros se representan en bits utilizando el sistema binario (...) cuando salí de la escuela secundaria empecé a pensar en el auto, la plata, entonces quise trabajar”(Hugo).

Si bien cuenta que se anotó en ingeniería, expresa que no daba “*pie con bola*” y decidió abandonar. Afirma que estuvo un año presentando CV en diferentes partes y al no contar con experiencia laboral, no lo tomaban.

En su relato se observa que ha trabajado en diferentes puestos de la industria (ayudante taller, mecánico, mantenimiento, operario), todos trabajos temporarios de corta duración (de tres a seis meses). Al preguntarle a qué se debe la corta duración de los trabajos, argumenta que muchas veces decidió cambiar de rumbo y/o el trabajo ofrecido tiene una fecha de finalización. Actualmente ha retomado los estudios universitarios.

Fidel tiene 23 años, cursó el secundario en la Escuela Enología, vive con sus padres. Es el más chico de una familia de tres hijos. Su madre es ama de casa. Su padre es comerciante y trabaja una finca propia donde tiene parrales, olivos y alfalfa. Uno de sus hermanos trabaja y el otro cursa la universidad. Cuenta que eligió escuela con orientación en agro porque sus padres desde chico lo vincularon a la finca y es un lugar que le gusta para trabajar. Cuando egresó del nivel medio comenzó a estudiar Ingeniería Agrónoma en Universidad Nacional de San Juan, carrera que abandonó en el primer año. Cuenta como un acontecimiento importante, un proyecto propio el cual se gestó en el último año (2011) de la escuela secundaria a partir del proyecto final integrador. Fidel contaba con la finca de su padre y se le ocurrió producir alfalfa. Su padre le cedió un pedazo de tierra, armaron y ejecutaron el proyecto el cual resultó y aprobaron la materia. Argumenta que para los compañeros del grupo el proyecto sólo significó aprobar la materia. En cambio, para él, significó la posibilidad de continuar un proyecto laboral a futuro. Se lo planteó a su padre, éste lo apoyó, le cedió un poco más de tierra y actualmente ya son 9 hectáreas, como también la ayuda de la mano de obra de los trabajadores de la finca. Reconoce que mucho de lo que estudió en la escuela le ha servido para llevar a cabo su emprendimiento.

En consonancia con lo anterior, puntualizamos sobre algunos hallazgos de la investigación:

1. Escuela técnica y mundo del trabajo

El paso por la escuela técnica en los jóvenes entrevistados es un lugar valorado. La escuela que brindó una práctica, la escuela que acerca al mundo del trabajo, la escuela que acerca/

no acerca a la tecnología “*de lo que pasa afuera*”, dice un joven.

La elección previa de la escuela es un hito que marca el posterior transcurrir por la secundaria. Es decir, no da lo mismo haber elegido seguir en una escuela técnica o haberla elegido al azar, hay en los entrevistados un imaginar previo de lo que iban a encontrar ahí, también se puede percibir un imaginario familiar (más resonante en el joven de la escuela de Enología) acerca del posicionamiento social que la escuela técnica pueda brindar a sus hijos en la estructura social a través de posibilidades en el mundo del trabajo.

La jornada escolar en tensión entre materias teóricas y prácticas, en el decir de los entrevistados, agrega un plus al espacio de aprendizajes significativos y valorados, pero que al ponerlo en movimiento en el mundo del trabajo presenta dificultades que pareciera fueron abordadas de manera problemática en la etapa de formación, por lo tanto, los entrevistados lo manifiestan como una falencia.

Uno de los jóvenes percibe que en su orientación la tecnología que utilizaban ya era obsoleta en el momento que él cursaba, por ejemplo, el hecho de realizar prácticas con televisores analógicos en vez de televisores digitales, brecha de conocimiento teórico y práctico que luego percibió cuando tuvo sus primeras experiencias laborales. A su vez, expresa la diferenciación que se realizaba dentro de la misma escuela entre las orientaciones donde en la orientación automotriz la empresa Toyota donaba motores de altísima generación para que realizaran prácticas educativas los alumnos

Como característica distintiva entre ambas escuelas se puede señalar que para la Escuela Ing. R. Boero la vinculación con las empresas está trabajada al punto que los estudiantes y algunos docentes realizan prácticas en empresas para conocer el uso de herramientas tecnológicas específicas, es el caso de la orientación automotor. También se puede señalar hacia el interior de cada escuela que este vínculo con las diferentes orientaciones formativas no se realiza de la misma forma.

La escuela de Fruticultura y Enología, de acuerdo a los datos relevados en las encuestas y en los expresado en la entrevista por el joven egresado evidencia como vínculo con el mundo del trabajo, la realización de un emprendimiento innovador personal o grupal, incentivando el trabajo como empresa propia/micro emprendimiento, con escasas posibilidades de vinculación en la inserción laboral en actividades del medio productivo sanjuanino.

Las empresas son las únicas organizaciones del mundo del trabajo -entendido como el universo conformado por las organizaciones productivas y de servicios- a las cuales acceder para encontrar trabajo, que son percibidas y valoradas por ambos jóvenes. Existiendo en ellos un conocimiento superficial y escaso de este universo.

La escuela secundaria ¿sólo los orienta para vincularse con

empresas? Las empresas presentan como característica distintiva enormes heterogeneidades tanto en su organización del trabajo, en tecnología, en condiciones de trabajo, etc. Condiciones que son desconocidas por estos jóvenes al iniciar su trayecto laboral, en la medida en que las prácticas que constituyen su formación, están alejadas de lo que sucede en el mundo de la producción:

“Son mejores los profesores que trabajan como técnicos, fuera de la escuela, que los que solo dan clase, los de la práctica, digo” (Egresado de la escuela Boero, actualmente se desempeña como ayudante de clases prácticas en la misma).

2. Trayectorias y aprendizaje

Las trayectorias analizadas son multicausadas por la influencia de factores que intervienen en diferentes niveles de los espacios sociales transitados. Sin embargo, esos factores no actúan directamente sino que son reinterpretados y significados de manera singular por cada uno de los jóvenes.

Se observa en las trayectorias de los dos jóvenes entrevistados, una concreción más o menos consistente de diferentes inserciones en el mundo del trabajo, uno en un emprendimiento propio y el otro, en empleos intermitentes de corta duración.

A partir de lo expresado en las diferentes entrevistas realizadas a los jóvenes puede observarse que la mayoría de ellos han tenido alguna experiencia laboral a lo largo de su escolaridad en la escuela técnica (pasantías, prácticas profesionalizantes, trabajos con familiares, etc.), siendo la mayoría de ellas de índole formal y educativa y/o informal o en negro. Generalmente, los trabajos a los que acceden los jóvenes en el mundo del trabajo presentan como característica principal ser muy precarios, de corta duración y poco calificantes en términos del desarrollo de competencias y saberes.

Los diversos recorridos van dando forma a la temporalidad, la cual refiere a la construcción psicológica de vivencia del tiempo que elaboran los sujetos a lo largo de su trayecto social y subjetivo en contextos sociales. Dicha construcción, reúne pasado, presente y futuro e implica límites, renunciadas y esfuerzos que despliega el sujeto en pos de un futuro deseado. En los discursos de los jóvenes observamos que sus trayectorias están marcadas por contextos de aprendizajes escolares y por los espacios de trabajos. Uno, desde su egreso de la escuela técnica, ha transitado por empleos de corta duración, pocos calificantes, informales, con una alta rotación en espacio y tiempo de ejecución de una tarea. Lo cual argumenta que no llega a aprender lo importante del puesto y que solo tiene parte de conocimientos. En cambio, el otro joven, tiene un trayecto que ha sido de mayor tiempo en la elaboración de un proyecto emprendedor.

El tiempo vivido de manera subjetiva no se encuentra estrechamente asociado con una causa objetiva sino al el sen-

timiento, el afecto, las fantasías, los deseos, las creencias, los modos de ser, las circunstancias propias de cada sujeto en su contexto. La construcción de la temporalidad de estos jóvenes tiende a reproducir las condiciones de vida de cada uno. Es posible que las condiciones objetivas y subjetivas de oportunidades desiguales y de inequidad social, hayan dejado huellas en la construcción de las temporalidades de estos jóvenes, siendo esto una variable más que ahonda las diferencias sociales y de acceso a oportunidades de trabajo. Herencia familiar en este aspecto.

3. Transiciones y modalidades de inserción

El proceso inicial de inserción laboral que impone la flexibilidad laboral es el de espacio de transición, de trabajo, no trabajo, esparcimiento, viajes, búsqueda de trabajo nuevamente, varios trabajos a la vez, etc. Este espacio hoy es percibido por los jóvenes como momentos a atravesar, los cuales serán vividos de diferentes maneras de acuerdo a los recursos que se tengan (subjetivos, materiales, etc.)

Pero lo que se observa en el caso de los jóvenes estudiados es un espacio de transición extremadamente informal y debilitado, con escasas posibilidades de servir como empalme hacia el empleo en el mercado formal dado que no promueve el aprendizaje de competencias específicas de cierta complejidad e incita aprendizajes sociales ligados a la sumisión o la resistencia a ella; lo cual sólo puede ser un espacio de transición hacia empleos de servicio de bajísima calificación y retribución, en el mejor de los casos; o hacia una permanencia interminable en dicho espacio que deja de ser transicional para cristalizar en un estilo de vida laboral precarizada; o, en el peor de los casos, para derivar en conductas que afectan su bienestar físico, psíquico y social.

De este modo, dichas transiciones son hoy vividas como un momento que va a existir, que existe y que ya tiene entidad en la vida de los jóvenes, cuyas modalidades de inserción serán diversas, heterogéneas y a veces precarias, configurando una subjetividad juvenil con compromisos concretos.

Conclusiones y discusión

En tiempos de pleno empleo, egresar de la escuela secundaria e ingresar a un empleo no constituía un problema, mucho más si la educación secundaria recibida era técnica. Actualmente el empleo no abunda y más para los jóvenes. La inserción laboral en las trayectorias de los jóvenes se caracteriza por múltiples transiciones que dan cuenta de las formas contemporáneas de conformación de sus biografías.

Las exigencias del mercado de trabajo también se han modificado sustancialmente, sobre todo, se han alejado de la formación recibida en la escuela secundaria, es así que en el mundo del trabajo nos encontramos con organizaciones laborales en constante innovación, con modificaciones en el

mercado laboral en lo que respecta a las competencias de empleabilidad necesarias para ingresar a un trabajo y las condiciones laborales a las que accede.

Por otra parte, se debe tener en cuenta como los modelos productivos van cambiando a un ritmo que excede las fronteras nacionales en términos de geopolítica y como los grandes avances tecnológicos y de comunicación inciden en la modificación de estos modelos productivos. En ese marco, la organización del trabajo se modifica porque los procesos productivos se transforman, lo que implica que la fuerza de trabajo que necesitan debe tener otras competencias, es decir, que debe ser un agente que además de tener un conocimiento sea capaz de modificarlo de forma constante para adecuarse a las exigencias del mercado laboral en permanente cambio. Es en este punto donde la escuela técnica logra con dificultades una coordinación eficaz en la formación de recursos técnicos para empleos calificados, principalmente porque la competencia se logra con la puesta en movimiento en la resolución problemas concretos, es decir, en la aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Lo que se encuentra en juego en la inserción laboral de los jóvenes, son los mecanismos sistémicos de integración social, un tema central en las discusiones de la nueva cuestión social. En ese sentido, ¿es posible pensar en un espacio transicional autogestionado de las poblaciones juveniles? ¿Es posible pensarlo sin una mediación efectiva del Estado, del Tercer Sector o de un tercero que brinde alguna forma de solidaridad?

En esta línea, los jóvenes de menores recursos se ven expuestos a condiciones de mayor vulnerabilización destinados a trabajos precarios e inestables y/o ubicados en la condición de asistidos a través de programas de subsidios públicos. La exclusión o vulnerabilidad laboral de aquellos que no cuentan con un capital socioeducativo de donde pueda provenir un buen empleo, reflejan una marcada segmentación intrageneracional que se profundiza a causa de las dispares oportunidades educativas (Jacinto, 2010).

Referencias bibliográficas

Battistini, O. (2007). *Historia, actualidad y proyecto en las construcciones identitarias de dos grupos de trabajadores jóvenes*. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, organizado por ALAST, Montevideo 18 al 20 de abril.

De la Garza Toledo, E. (2001) *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En De la Garza Toledo, E. & Neffa, J. (Comp.) *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*, 11-31, Buenos Aires: Clacso.

Gallart, A. (2004). *Reflexiones para la vinculación con empresas por parte de Escuelas Técnicas*. Informe preparado para la Asociación Empresaria Argentina -AEA. Descargado de <http://www.empresaesuela.org/links/reflexiones.pdf>

Ibáñez Schuda, S. (2005). *El trabajo visto por los jóvenes chilenos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Jacinto, C. (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Ed. Teseco.

Jacinto, C. & Mllenaar, V. (2009). *Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo*. Última DÉCADA. Ediciones CIDPA, julio de 2009. Chile.

Jacinto, C. (2008). *Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral*. Revista de Trabajo. Año 4. Número 6.

Jacinto, C. (2008). *La transición laboral de los jóvenes y las políticas públicas de educación secundaria y formación profesional en América Latina: ¿qué puentes para mejorar las oportunidades?* En Espinosa, Esteves & Pronko (Comp.) *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, FLACSO, Quito, Ecuador.

Jacinto, C. (2004). *Ante la polarización de oportunidades laborales de los jóvenes en América Latina*. Un análisis de algunas propuestas recientes en la formación para el trabajo. En ¿Educar para qué trabajo? *Discutiendo rumbos en América Latina* (Comp.) CapRed Etis, Ed. La Crujía.

Longo, E. (2005). *Reflexiones teóricas y metodológicas en torno al análisis de trayectorias profesionales de jóvenes*. CEIL-PIETTE del CONICET. Buenos Aires.

Novick, M. (2006). *¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 11. N° 18. Montevideo.

Novo, L. (2005). Cap. 4. *El lugar social del trabajo. El papel del mecanismo empleo-desempleo en el capitalismo mundial integrado*. En Schwarstein, L. & Leopold, L. (Comp.) *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Paidós. Tramas sociales. Bs.As.

OIT. (2006). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra. OIT.

Salvia, A. & Tuñón, I. (2005). *Jóvenes excluidos y políticas fallidas de inserción laboral e inclusión social*. Buenos Aires: Ponencia presentada en el seminario Efectos distributivos del gasto social en educación y formación de trabajadores.

Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Gedisa editorial. Barcelona, España.

Vatin, F. (2004). *Trabajo, ciencias y sociedad. Ensayo de sociología y epistemología del trabajo*. Lumen-Humanitas CEIL-PIETTE.

CARACTERIZACIÓN DE LA IDENTIDAD LABORAL DE UN GRUPO DE FERIANTES DE LA CIUDAD DE SAN LUIS

Juan M. Gutiérrez, Patricio Godoy Ponce y Silvia Luquez¹

¹ Juan M. Gutiérrez (UNSL; Argentina); E-mail: jmgutierrez@unsl.edu.ar; Patricio Godoy Ponce (UNSL; Argentina); E-mail: ppgodoy@unsl.edu.ar; Silvia Luquez (UNSL; Argentina); E-mail: sluquez@unsl.edu.ar

Introducción

Según datos oficiales, en Argentina, entre los trabajos asalariados no registrados y los no asalariados suman casi 50% del total de puestos laborales ocupados (INDEC¹, 2018a). Sin intensiones de tomar estos números como verdades absolutas, es interesante pensar que casi la mitad de los trabajos podrían estar alejándose de la típica relación salarial fordista (Castel, 1996).

En la sociedad industrial, el trabajo era definido por un contrato laboral que fijaba una locación y aseguraba una profesión o una ocupación, o al menos un lugar en la sociedad a lo largo de la vida (Cortes Rodas, 2003). Esta estabilidad de las condiciones de subsistencia y en las relaciones sociales proporcionaban “estabilidad interna de existencia” (Beck, 1998; p.176).

Es cierto que en Latinoamérica nunca predominaron este tipo de relaciones laborales debido a que el desarrollo de las industrias nacionales siempre tuvo serias dificultades (Battis-

tini, 2004; Tunal, 2005; De la Garza, 2010). La volatilidad político-económica de sesgo neoliberal pone necesariamente en jaque a aquellas configuraciones identitarias y características de estabilidad que brindaba la sociedad salarial (Castel, 1996; Cortes Rodas, 2003; Battistini, 2004). El trabajo, siendo un bien más del mercado, debe sufrir de la desregulación y flexibilización para poder existir en una sociedad de riesgo donde la subsistencia se da en la incertidumbre (Beck, 2003). Como reconoce la Organización Internacional del Trabajo (2015), la mayoría de las personas que se manejan en la economía informal aceptan condiciones de trabajo deficitario, no por elección, sino por la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios. En este contexto, los procesos identitarios también sufren de crisis y adaptaciones, caracterizándolos consecuentemente desde la inestabilidad, la imprevisibilidad y la individualización (Beck, 1998; Sennett, 2000; Dubar, 2002; Arias, Delfino & Rocha, 2005; Ribeiro, 2012).

Santamaría (2007) plantea que los análisis en las ciencias sociales respecto a las crisis de las identidades, oscilan en-

tre quienes sostienen que se dificulta producir identidades sólidas en este mundo en transformación (más aún si son centradas en el trabajo como la figura del trabajador industrial masculino) y aquellos que directamente consideran imposible construir cualquier tipo de identidad que requiera un mínimo de solidez. Dicho autor, alienta a que éste no sea el punto de llegada de las investigaciones y/o reflexiones, sino un punto de partida para analizar las “configuraciones precarias de la identidad” (2007; p.634), no desde una carga negativa sino desde las posibilidades emergentes.

Tomando nuevamente los datos del INDEC (2018a; 2018b), los mismos señalan que el trabajo no asalariado implica alrededor de un cuarto de la categoría ocupacional total y al comercio como el sector de la actividad económica con más puestos de trabajo de ese tipo. Un ejemplo en donde se suele dar este tipo de actividades es en las ferias comerciales que se emplazan en lugares públicos. Las mismas suelen ser espacios de trabajo precarizado, competitivo y hasta conflictivo. Asimismo, también pueden verse como refugios y/o campos de oportunidades para personas que, por imposición o decisión, buscan alternativas al trabajo asalariado (Gorban & Busso, 2003; Chavez & Raffo, 2003; Busso & Gorban, 2004; Tunal, 2005; Busso, 2009).

Definimos a los feriantes como comerciantes no asalariados, es decir, sus ingresos mensuales no son fijos o predefinidos sino que son resultado directo de las transacciones de compra y venta minorista en puestos, no inmuebles, sin domicilio numérico identificable, ubicado junto a otros que desarrollan igual actividad. Tanto el tamaño, la organización y la participación estatal varían de caso a caso.

La complejidad de estos contextos nos resultó de interés para indagar acerca de la existencia de factores comunes en las configuraciones identitarias de un grupo de feriantes. El siguiente escrito se enmarca en un proyecto de investigación de la Universidad Nacional de San Luis².

En la feria elegida como muestra, los productos que se comercializaban inicialmente fueron artesanías, pero con la intención gubernamental de relocalizar a los vendedores ambulantes, se amplió a la venta de indumentaria de estación y artículos varios como dvds, cds, lentes de sol, fundas para celulares, etcétera. El predio cuenta con alrededor de 30 puestos activos teniendo una capacidad para más vendedores, aunque muchos han decidido retirarse por la falta de rentabilidad.

Es de destacar que, en tiempo de crisis, la vulnerabilidad en estas ferias es doble, como bien describe Busso (2011); por un lado, frente a la caída del poder adquisitivo, los ingresos por las ventas son imprevisibles o enfáticamente menores, y por otro lado, la competencia se incrementa ya que au-
2 Titulado “Formas de organización laboral como alternativas al trabajo asalariado y su vinculación con la subjetividad” (PROIPO 12-0216, UNSL, 2016), realizado durante el año 2016-2017 en la ciudad de San Luis.

mentan la cantidad de vendedores que ante situaciones de desocupación o baja de ingresos se inclinan por este tipo de actividades.

Para poder aproximarse a la multiplicidad de realidades de las personas que componen la feria, se optó por utilizar un enfoque cualitativo y como técnicas de recolección de datos el registro de observaciones y entrevistas semiestructuradas. Se presenta a continuación un apartado teórico, una breve reseña de la metodología utilizada y los resultados obtenidos en referencia a las configuraciones identitarias del grupo de feriantes en cuestión.

Identidad laboral y precarización

Un referente ineludible respecto al concepto de identidad es Claude Dubar. El mismo sostiene que la identidad conlleva inherentemente dos dimensiones procesuales: la biográfica-personal y la relacional-social (1991). Es decir, que la configuración de la identidad es un proceso constante que se construye tanto con los significados y sentimientos de continuidad que hacen a la identidad para sí, como con aquellos que se ponen en juego con los otros, ya sea por diferencia o por reconocimiento o atribución (Dubar, 2001). Puede hablarse de configuraciones identitarias, cuando se encuentran disposiciones típicas de formas sociales de identificación, relacionando al individuo con otros y consigo mismo durante su vida.

En tal sentido, se vuelve importante tener en cuenta las categorías de identificación que emergen cuando se investigan estos temas, así como también las trayectorias sociales vividas por el sujeto (Freytes, 2004). Estas últimas pueden ser fuentes de expresiones de identidad para sí a lo largo de su historia. Los modos de identificación son siempre movimientos históricos, contextuales, en los que hay construcción, aceptación, rechazo o inclusive innovación (Dubar, 2002).

Para Scheibe (en Andrade, 2014), las configuraciones identitarias laborales implican: estatus, involvement y valoraciones. Estatus, por un lado, refiere al lugar que ocupa el desempeño de ese trabajo dentro de una sociedad definiendo qué se espera de ellos. El mismo puede ser heredado, por expectativas sociales preestablecidas o adquiridas a partir de la propia actuación del sujeto. Por el otro lado, el involvement, da cuenta de la intensidad con la que un rol es desempeñado. Es el tiempo, los esfuerzos y los recursos que invierte la persona para el quehacer laboral. Finalmente, están las valoraciones, tanto positivas como negativas que la persona asigna a distintos atributos y aristas de su trabajo. Estos tres elementos se deberían tener en cuenta a la hora de analizar configuraciones identitarias derivadas del trabajo.

Dubar (2001), a partir de una breve historia de la división del trabajo, plantea cuatro figuras de identidad que se pueden deducir racionalmente e idealmente. Las mismas son:

- la cultural, que surge del análisis de las primeras sociedades, de cazadores y pescadores, en la cual la clasificación de trabajos por sexo y posteriormente, por funciones religiosas y domésticas, por parentesco, por pertenencia a un grupo, etcétera, primaba como estructurante de la identidad. Es la cultura la que define de qué se va a trabajar;

- de categoría (de oficio); a partir de la sedentarización, la diferenciación rural-urbana, se observa una instauración duradera de la división social del trabajo. En la misma, los hombres socialmente integrados lo eran por una pertenencia a un cuerpo profesional, lo que representaba una identidad colectiva, fundada en el trabajo y, más aún de existir, un oficio. La identificación se construye por la pertenencia a este grupo de trabajadores en particular, que ocupa un lugar distintivo, en un “cuerpo piramidal y totalizante” (2001; p.7);

- la instrumental (de clase); con la división capitalista del trabajo se desarrolla el empleo asalariado. Surge la mano de obra propia de la Revolución Industrial, la cual sin ser la dueña de los medios de producción, ni de un arte u oficio en particular, es reemplazable y anónima. Es por ello que, frente al trabajo como mercancía, se le plantean dos opciones: o logra una identidad colectiva, de clase, organizándose y luchando contra la explotación, o se aliena y el trabajo pasa a ser algo instrumental, un “simple intercambio del uso de la fuerza de trabajo por un salario” (Marx, en Dubar, 2001; p.7);

- de status (de la empresa o la organización); con una complejidad creciente en las competencias técnicas que se requieren para ocupar posiciones en el mundo de trabajo, existen profesionales que se desarrollan necesariamente a partir de relaciones asalariadas (por ejemplo, ingenieros, licenciados, magisters, doctores). Es por ello que las carreras dentro de una misma firma movilizan una fuerte dependencia. Cuando la gestión de la organización es adecuada, se produce una identificación del trabajador con su cultura organizacional y surgen expectativas de crecimiento tanto económico como profesional (Salanova & Schaufeli, 2009). Claro está que esta identificación no se limita entonces sólo a profesionales, sino también a esos empleados, administrativos, que tal vez sin un título específico, hacen carrera en una misma organización. La pertenencia no es a su profesión, ni a un gremio, sino a la organización para y en la que trabaja, por ello su identidad se construye desde allí.

Como se puede apreciar, estos conceptos teóricos de Dubar surgen desde el trabajo asalariado que, como se señaló en la introducción, no es totalmente representativo del mercado laboral actual. Las investigaciones inductivas complejizan estos tipos ideales ya que reintroducen la dimensión subjetiva

y contextual; es este tipo de enfoques los que sirven para abordar los procesos identitarios en las nuevas realidades de las crisis.

En su obra, titulada “La crisis de las identidades”, explora como los cambios económicos producen “importantes transformaciones en la gestión de los empleos y en el mercado de trabajo” (Dubar, 2002; p.17), aumentando la discrepancia entre la realidad y las categorizaciones o puntos de referencia precedentes. El mismo autor explicita lo siguiente:

“A la manera de las crisis económicas, las crisis identitarias pueden ser pensadas como perturbaciones de relaciones relativamente estabilizadas entre los elementos que estructuran la actividad (producción y consumo, inversiones y resultados, etc.). La actividad de la que se trata aquí es la identificación, es decir, el hecho de categorizar a los demás y a uno mismo” (Dubar, 2002; p.18).

En este contexto, efectivamente, el autor reconoce que el trabajo-empleo está desapareciendo y si bien reflexiona sobre la precariedad y las crisis identitarias, nunca sale del trabajo asalariado y del contexto de su país/continente en sus análisis.

Para encontrar observaciones más acordes con nuestro contexto y la temática de los feriantes, referenciaremos brevemente algunas investigaciones realizadas en la Argentina relevantes para los desarrollos subsiguientes.

Longo (2004), en una investigación sobre la integración social de los jóvenes pobres al mercado del trabajo, conceptualiza algunos efectos de la transformación laboral sobre la identidad. Encuentra en ellos un fuerte individualismo como consecuencia de la fragilidad vincular, el aislamiento y las imágenes negativas de sí que le devuelve la sociedad. Al problema de las deficientes condiciones materiales heredadas, se le suma que las “precarias formas de contratación, de rubros de trabajo y de relaciones no compensan de ninguna manera la falta de recursos previos” (2004; p.227). La autora realiza especial énfasis en la pérdida de relevancia del sentido colectivo para la acción. No hay un nosotros e inclusive hay un rechazo por lo comunitario y lo político.

Gorban y Busso (2003; 2004) describen en sus investigaciones como trabajar en la calle ha sido una estrategia de supervivencia frente a las modificaciones del mercado laboral (altos índices de desocupación, nuevas demandas laborales, bajos ingresos). Si bien las muestras consultadas son sólo de la provincia de Buenos Aires, sus reflexiones son representativas, en cierta medida, del resto de la Argentina. Respecto a las ferias, destacan que en ellas se observa pluralidad de identidades sociales fragmentadas, heredadas, importadas o resquebrajadas que interactúan cotidianamente (Gorban & Busso, 2003; Busso & Gorban, 2004). En las mismas el Estado juega un rol preponderante para su habilitación, prohibición o promoción, siendo un actor más en los conflictos que allí se gestan.

Dentro de las trayectorias laborales se encuentran diferentes tipos, entre ellas encontraron quienes terminan como vendedores ambulantes y lo hacen por descarte o supervivencia frente a la desocupación, así mismo, quienes son fruteros/verduleros por tradición familiar y quienes son artesanos por interés y voluntad, motivados por las destrezas propias (Gorban & Busso, 2003; Busso & Gorban 2004).

De trabajar con esos grupos (y con los cartoneros), Busso y Gorban (2003; 2004) registran tres formas de identificación que sortean de diferentes maneras la construcción identitaria: i) las identidades heredadas, que suponen una elección positiva de un conjunto de prácticas y costumbres transmitido por la familia, reconociéndose portadores de una herencia; ii) las identidades fragmentadas, que anhelan identificaciones laborales anteriores y cuya actividad actual es resistida porque no responde a una elección voluntaria; y iii) las identidades resquebrajadas, en las que sin anhelo por el pasado, hay resignación y una aceptación pasiva de su quehacer. De esta manera, se constata la heterogeneidad y lo difuso de las configuraciones identitarias actuales producto del desmoronamiento de la sociedad salarial.

Abordaje metodológico

Más allá de los antecedentes mencionados y en vistas de la complejidad expuesta, se optó por un enfoque de investigación cualitativo e inductivo. Se buscó, por lo tanto, aproximarse a la realidad para, desde allí, desarrollar una teoría sobre el fenómeno de las configuraciones identitarias actuales en un grupo de trabajadores de nuestro contexto provincial.

El objetivo general del proyecto de investigación fue indagar acerca de la existencia de factores y procesos subjetivantes comunes en distintas categorías de no asalariados, por lo que se partió de fines exploratorios y descriptivos. Exploratorios, con la finalidad de efectuar una aproximación de esos fenómenos en la muestra seleccionada sobre la cual no se hallaban precedentes de investigaciones locales; y descriptivo, con la finalidad de obtener categorías que engloben aspectos generales a partir de elementos particulares (Araya, 2002).

Este tipo de metodologías va en sintonía con las propuestas por Glaser y Strauss (1967) bajo el nombre de Grounded Theory (Teoría Fundamentada como la traduce Paramo, 2015). En la misma, lo que se pretende es desarrollar teorías más que contrastar hipótesis o supuestos (Hunt & Ropo, 1995 en Paramo, 2015).

En este trabajo se presenta los resultados de la investigación con un grupo particular de no asalariados del sector comercial: los feriantes. La importancia de este sector se consideró pertinente al ver los datos del INDEC que se mencionaron en la introducción. Se suma a estos datos, las conclusiones cualitativas de Gorban y Busso (2003; 2004) respecto a que estos ámbitos reflejan la pluralidad en procesos identificato-

rios resultado de la crisis de las identidades (Dubar, 2002).

La feria elegida se encuentra en el microcentro de la capital de la provincia de San Luis. Como se mencionó anteriormente, en ella se venden artesanías, ropa, Cds, Dvds, lentes de sol, es decir, artículos varios. A lo largo de su extensa historia, cuenta con la incorporación de diferentes sectores sociales y comunidades y si bien, por tratarse de una investigación cualitativa, el muestreo no fue probabilístico, se buscó obtener una participación bastante representativa de la heterogeneidad de todos sus integrantes.

Luego de seleccionar la feria, se realizaron registros de observaciones del lugar, la circulación de posibles clientes, las condiciones materiales, sus integrantes y sus actividades. Luego, se diseñó una entrevista semiestructurada con ejes lo suficientemente amplios como para permitir la expresión de los sujetos. Se preguntó acerca de la historia de vida, las experiencias laborales, rutina diaria, expectativas, y el significado atribuido al trabajo. Este instrumento se aplicó en una muestra dirigida de trece personas, teniendo alrededor de 2 o 3 encuentros con cada una.

La muestra fue dirigida, ya que fue conformada a través de participantes voluntarios (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Las entrevistas se realizaron en el lugar del trabajo, por lo que muchos no deseaban participar porque no querían ser molestados o tenían respuestas escuetas que no aportaban a la investigación de una manera significativa, razón por la cual no se tuvieron en cuenta.

La invitación a participar se realizaba informando de donde veníamos, los objetivos de la investigación y sobre todo, se realizaba un especial énfasis en el anonimato y confidencialidad de todos los datos ofrecidos. Esto se explicitó continuamente ya que al tratarse de una población en condiciones de vulnerabilidad frente a controles municipales, siempre existe una actitud de suspicacia frente a las preguntas de un extraño.

Resultados

Al igual que lo recogido por Busso y Gorban (2003; 2004), en las ferias nos encontramos con una compleja pluralidad de configuraciones identitarias. Con la intención de ordenar la información recogida para el análisis, se organizaron las siguientes categorías: motivación, concepción del Estado, importancia como ingreso económico, valoraciones respecto a la actividad de vender, a trabajar en una feria y de esta feria en la que trabajan en particular. Luego, a partir de ciertas configuraciones particulares de estas categorías, se propone una tipología de las identidades emergentes en esta feria.

Las categorías se construyeron en base a las recurrencias en los diferentes testimonios y al valor que les otorgaban a determinados elementos.

1. Motivación

La motivación, como categoría conlleva las diferentes razones por las cuales una persona es feriante. En los sujetos entrevistados, nos encontramos con las siguientes posibilidades:

- **Vocación:** muchas de las personas que conforman la feria son artesanos, por lo que encuentran en elaborar productos con sus propias manos un gran placer. La venta, en estos casos, es consecuencia directa de esta vocación. Ser cuentapropista y obtener una ganancia directa de sus creaciones es un factor importante para terminar vendiendo en los puestos. La vocación, curiosamente, no la encontramos sólo en los artesanos sino también en el ser comerciante. “Hay que saber vender, y te tiene que apasionar. Pones en juego un montón de cosas para poder terminar vendiendo algo” dijo una entrevistada.

- Se observa que en ambos la tarea parte de una elección voluntaria y conlleva una concepción desafiante, una puesta a prueba de habilidades, de la cual obtienen ganancias sin intermediarios.

- **Subsistencia:** la otra motivación fue la subsistencia, en el sentido que vender es visto como la única y, en algunos casos, la última alternativa de obtener ingresos económicos. Vender no se trata más que, como dice Dubar (2001) sobre las identidades utilitaristas, un simple intercambio en el uso de la fuerza de trabajo por dinero. Ya sea por poseer un poco de capital para invertir, por tener conocidos que pueden facilitarle mercadería o por verlo como algo sencillo y que no requiere mayor conocimiento. Vender por cuenta propia representa una actividad laboral de rápida inserción. De esta manera, el éxito o el fracaso pasa a depender de si obtiene rédito económico suficiente para poder vivir, no importa tanto lo que se venda y/o en dónde se venda. La relación con la tarea es puramente instrumental, un medio para el fin que es afrontar los gastos.

- **Tradición familiar:** otra motivación encontrada es el vender como parte de una tradición familiar y, por lo tanto, producto de un fuerte modelo identitario. En estos casos la relación con la venta, tanto ambulante, como en puestos o en ferias, es algo que se produce desde la infancia. Han crecido viendo a sus abuelas, madres, hermanos, primos, etcétera, vendiendo y haciéndose cargo de sus familias mediante esta actividad. En algunos casos, el continuar con esta tradición se toma desde un lado positivo como una vocación, con cierto placer, y en otros, como una obligación, con cierta dificultad para ver otras alternativas viables. De todas maneras, en ambos casos se tiene una concepción más positiva de la actividad que quienes toman el vender únicamente como un medio de subsistencia. Esto se convierte en un factor positivo para llevar adelante la

tarea día a día o afrontar las dificultades y vulnerabilidades que posee el rubro.

2. Concepción del Estado

Un concepto recurrente a lo largo de todas las entrevistas fue el rol del Estado y la política en el funcionamiento de la feria. El Estado, ya sea a nivel provincial o municipal, es un actor sumamente relevante en las expectativas y el proceder de quienes conforman la feria.

Puede operar como el que debe ofrecer garantías para respetar los distintos derechos. Es el principal operador frente a demandas como las de brindar oportunidades de trabajo, asegurar la continuidad del mismo o generar las condiciones para que el lugar de trabajo sea seguro y adecuado para cumplir la tarea. El Estado también aparece como un regulador de la actividad ya que puede habilitar, resolviendo quien puede vender, o no, en los puestos de la feria; condicionar, decidiendo qué objetos vender, cuando abrir, cómo tener los puestos, por ejemplo. Este rol puede volverse bastante persecutorio y negativo, más aun, cuando existe la posibilidad de que clausure totalmente las fuentes de trabajo; o facilitar, definiendo un valor apropiado a pagar por puesto, promocionando la feria con eventos culturales y difusión, o mejorando con obras el lugar de trabajo.

En todos los casos, el Estado funciona como un Otro significativo que devuelve diferentes miradas sobre su actividad y sobre ellos mismos.

3. Importancia para el ingreso económico familiar

Básicamente esta categoría refiere, más allá de lo económico, a las diferencias en el grado de expectativas que se depositan en la tarea.

Cuando la actividad de feriante representa el único ingreso familiar, por lo general, se vive el día a día con mayor presión y se percibe una mayor vulnerabilidad al contexto económico local.

Al realizarse las entrevistas durante una época de crisis económica, se observó mucho malestar e incertidumbre. Además, se notaba un mayor recelo respecto a quienes se sumaban a la feria; se resistían a la incorporación de más vendedores o se quejaban ante la desigualdad de condiciones en quienes ingresaban a la feria. Dos entrevistados señalaron su disconformidad con algunos nuevos puestos que eran atendidos por empleados, siendo los verdaderos dueños propietarios también de locales en el centro. De alguna manera, consideraban que este lugar debía ser para personas en circunstancias de mayor vulnerabilidad.

Las vivencias para quienes las ganancias de feriante implicaban un complemento a la economía familiar eran bastante distintas. Si bien también notaban la crisis y la disminución

de las ventas, esto no implicaba un malestar explícito sino más bien una expresión de incertidumbre, sin fatalismos.

En estas personas, además, se observó menos presión ya que más allá de lo que se gana económicamente, se hacía énfasis en lo que correspondía a un proyecto personal (en los casos de los artesanos) o la mayor independencia económica (en el caso de algunas mujeres).

4. La actividad comerciante

Como bien dijo una entrevistada “*vender no es para cualquiera*”. En todos los casos, se reconoce que es una actividad muy volátil por depender del poder adquisitivo de la sociedad. La inflación aparece como el principal enemigo de la previsibilidad de las ganancias y de las sensaciones de estabilidad. Las ventas, como señaló un entrevistado, deben tener en consideración lo que costó y lo que va aumentar cuando se quiera reponer el producto, “*recién después de esa cuenta queda cuanto se le puede sacar*” afirma un feriante.

Quienes tienen una valoración positiva de comerciar, por lo general, tienen experiencia para sortear crisis, lo que les da mayor pericia para saber cuándo invertir más, en qué mercadería, qué margen de ganancia implementar o inclusive cuándo probar otras locaciones. También se observa una valoración positiva en los artesanos ya que, como se mencionó anteriormente, es la única alternativa de sustentar su vocación.

En todos los casos que evidencian una apreciación positiva de su actividad se acompaña con un alto involucramiento con las actividades a desarrollar.

5. La actividad de feriante

Se realiza una distinción entre feriante y comerciante, ya que este último término es más amplio. Feriante es vender en puestos montados de una manera más organizada, en conjunto, mientras que comerciante o vendedor incluye tanto a ambulantes como en puestos callejeros o en un local inclusive.

Quienes perciben como positivo vender en puestos, suelen tener como antecedentes una experiencia familiar extensa respecto a la actividad. Rescatan la locación céntrica que por lo general poseen para ofrecer sus productos, sin el gran costo que implicaría el alquiler de un local.

Las valoraciones negativas respecto a la actividad de feriante por lo general se relacionan a las condiciones climáticas. El sol de verano, el frío del invierno y la lluvia en cualquier estación producen malestar, más allá de que perjudique las ventas y/o los productos.

Otro factor negativo, en contraste con ser vendedor ambulante o de la vía pública, es que cuando no hay ventas en un día puntual, no se pueden trasladar a otras locaciones para

aumentar las probabilidades de venta. Así mismo, el derecho que les cabe estar ocupando un puesto implica un compromiso y responsabilidad previa con la autoridad municipal, que es quién les habilita el lugar.

Las percepciones positivas, tanto de ser feriante como de la actividad, permiten que se instaure en cierta medida una identidad ocupacional, que resulta en una vivencia general positiva, reduciendo el impacto de la percepción negativa de las CyMAT y permite mejores expectativas de futuro.

6. De la feria en cuestión

De esta feria se valora mucho su ubicación, a metros de la plaza central de la capital. Se considera un paseo vistoso tanto para el turista como para el que vive en San Luis y se encuentra recorriendo el centro por distintos motivos. Las obras de remodelación realizadas hace pocos años, sirvieron para poner en valor la zona, habilitando una peatonal, no sólo en la feria en sí, sino también en la cuadra aledaña.

El hecho que haya sido construida y organizada por la Municipalidad, también es considerado como un reconocimiento oficial y, por lo tanto, brinda cierto amparo a su quehacer laboral. Vender en la vía pública siempre implica un riesgo de que los inspectores le decomisen la mercadería. La asignación de un puesto y pagar una tarifa da cierto resguardo frente a la violencia que implican esas situaciones.

Los precios para pagar por puesto también se consideraron accesibles y los únicos inconvenientes para pagarlos surgían de las pocas ventas que algunos tenían. Esto se le atribuía más a la crisis que al costo por pagar.

Quienes estaban vendiendo en la vía pública y fueron obligados a trasladarse a la feria, valoraban la mejora en las condiciones ambientales de trabajo y que podían estar con sus hijos jugando cerca sin correr riesgos por los autos (al ser peatonal), pero criticaban la disminución de sus ingresos al estar en un lugar fijo y no elegido por ellos.

Otra valoración negativa refería a las fuertes divisiones internas. Existen divisiones por nacionalidades, por antigüedad, por diferencias en la situación económica. Los momentos de mayor cohesión siempre fueron en las crisis. En lo cotidiano, el trato entre todos los feriantes va desde una fría cordialidad a una abierta competitividad.

7. Tipos de configuraciones identitarias

Teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas nos encontramos con las siguientes configuraciones:

- Los “locales históricos” son aquellos que han estado desde hace más de 15 años (algunos inclusive 20), en las primeras estructuras de la feria, cuando eran sólo un par de puestos, hechos de madera, como pequeñas cabañas sobre un boulevard. Desde entonces, venden productos

de elaboración propia, como artesanías o productos regionales. Es más bien una vocación la que sienten por su trabajo, más aún si son artesanos, razón por lo cual se encuentran a gusto en el lugar y con esta modalidad de venta. No se encuentran buscando otras alternativas laborales. La comodidad y la independencia son características muy valoradas para justificar su elección.

- En algunos casos, es el único ingreso familiar por lo que si bajan las ventas tratan de diversificar los productos que venden. En otros casos, es un complemento, siendo más importante las otras retribuciones que posee el trabajo como vender algo que se genera con sus propias manos u obtener un poco de independencia, una salida del hogar familiar.

- Fue interesante lo que planteaban respecto a la antigüedad como argumento para legitimar sus derechos sobre la vía pública como espacios de trabajo. Este fue el fundamento principal por el cual reclamaban al Estado garantías de continuidad para la feria u ofrecerles alternativas igual de válidas. Cuando estuvo el proyecto de eliminarla, se organizaron colectivamente para enfrentar al municipio y conseguir que las remodelaciones los incluyeran. Además, lograron que se les concediera una locación transitoria en otra de las avenidas importantes de la ciudad durante las obras. De esta manera, se pudo apreciar modalidades colectivas de afrontamiento frente al riesgo de la pérdida de sus trabajos. Una vez resuelta esta situación y conseguido el objetivo, la identificación colectiva se diluyó y se constata que actualmente no ha prosperado ninguna otra forma de organización que los implique como grupo. Existieron intentos de realizar una cooperativa, pero las suspicacias de algunos y el desinterés de otros frustraron cualquier nueva iniciativa. Al parecer sin riesgos o amenazas, no se produce la suficiente motivación para la unión y la coordinación.

- Los “ambulantes convertidos” son quienes, como consecuencia de la intervención estatal, no pueden seguir comerciando en la vía pública, siendo emplazados en esta feria por una disposición municipal. Esto ocurrió en el 2015, luego de muchos episodios de violencia entre los vendedores ambulantes y los inspectores municipales. Estas personas ponen el énfasis en el derecho a trabajar y que el Estado debe garantizarles alternativas de trabajo dignas. Quienes tienen este concepto de trabajo digno se resisten a aceptar planes del gobierno, ya que disgustan de las actividades a las que estarían sujetos (limpieza, desmalezamiento, actos políticos), además consideran que el sueldo ofrecido no les alcanzaría para vivir. De esta manera, ser vendedor en la feria es una cuestión de subsistencia y autonomía, es la alternativa viable para obtener ingresos económicos más cercanos al costo de vida cumpliendo con los condicionamientos

que les impone el Municipio.

- Más allá de la preferencia por ser vendedores ambulantes, las locaciones que les administraron son calificadas como una mejora en las condiciones ambientales de trabajo aunque, como contraparte, implican una pérdida en la capacidad de venta ya que no se pueden mover. Este cambio fue referido en todos los casos como una pérdida de libertad en la gestión de su tiempo y de su tarea. La resignación y la aceptación pasiva de su quehacer, encontrada en algunos casos explícitamente, fueron semejante a la descrita por Gorban y Busso (2003; 2004) en las identidades resquebrajadas.

- Los “feriantes itinerantes” son aquellos comerciantes que siempre desempeñan su labor en ferias y que actualmente se encuentran aprovechando las oportunidades que brinda el espacio y el Gobierno Municipal de la ciudad de San Luis. En sus historias se observa que se han desempeñado en muchas ferias, por lo que el hecho de que trabajen actualmente en ésta es circunstancial, es decir, mientras le sea beneficioso. En cuanto deje de serlo, se mudan a otros espacios, locales o inclusive a otras provincias. Se trate del único ingreso familiar o de un complemento, se observa en ellos una mayor aceptación de lo negativo del rubro, flexibilizándose en base a la demanda, buscando una adaptación continua. Por lo general, ser feriantes les viene de una tradición familiar que les ha enseñado cómo ser eficientes, aprovechar momentos y manejar el stock. Es por todo ello que ven a las crisis como pasajeras y, sobre todo, afrontables con confianza en sus capacidades para salir adelante. Se produce entonces una elección positiva del conjunto de prácticas aprendidas gracias a la familia. Desde este posicionamiento se pueden establecer ciertas semejanzas con las identidades heredadas halladas por Gorban y Busso (2003; 2004).

- Los “feriantes circunstanciales” son aquellos que terminaron en la feria por un principio de subsistencia y por ausencia de alternativas. Se percibe, en algunos casos, hasta cierto desagrado con la actividad, encontrándose de manera activa y continua en la búsqueda de otras salidas laborales. Por estos motivos su compromiso con el puesto es muy bajo, su presencia es irregular y se vive el presente de manera negativa. Encontramos aquí ciertas semejanzas con las identidades fragmentadas descritas por Gorban y Busso (2003; 2004), ya que no hay una elección voluntaria en la actividad actual. Existe un continuo anhelo por trabajos anteriores o por la puesta en práctica de otros oficios, en otros rubros. También se observan semejanzas con la identidad instrumental de Dubar (2001) ya que, sin identidad colectiva, el trabajo es meramente un intercambio de fuerza laboral por una ganancia económica. El Estado se apre-

cia como habilitante ya que colaboró ofreciéndoles un lugar para vender a un precio de alquiler accesible y sin mayores controles. La iniciativa no es propia, sino dada. De todas maneras, no se alcanzan a sentir a gusto en la feria expresando que las condiciones ambientales no son las óptimas, que hay demasiados puestos y que es difícil alcanzar un nivel de ganancias aceptable.

Para sintetizar lo descripto se presenta el siguiente cuadro comparativo (Fig. 1)

Factores/ Tipos	Histórico Local	Ambulante convertido	Feriante Itinerante	Feriante Circunstancial
Motivación	Vocación	Subsistencia	Tradición familiar	Subsistencia
Concepción del Estado	Garantista	Condicionante	Facilitante	Habilitante
Ingreso económico	Único o Compl.	Único	Único o Compl.	Único
Valoración de la actividad de comerciante	Ambivalente	Positiva	Positiva	Negativa
Valoración de la actividad feriante	Positiva	Ambivalente	Positiva	Negativa
Valoración de la feria en cuestión	Positiva	Ambivalente	Positiva	Ambivalente

Fig. 1 Comparación entre configuraciones identitarias de una feria urbana.

Conclusiones

Se observaron diferencias significativas en las vivencias laborales cuando las valoraciones respecto a la tarea eran positivas. Aparecen junto a ellas el compromiso o involvement (Scheibe citado en Andrade, 2014), mejores expectativas de futuro, una mayor autoeficacia y si bien no se produce una identidad de categoría o de clase, tal y como las define Dubar (2001), sí se registraron ciertas acciones colectivas de organización y lucha cuando su trabajo estuvo en riesgo. Si bien cumplieron los objetivos propuestos, lamentablemente no pudieron estrecharse más los vínculos, generar una identidad como grupo u originar una coordinación más cooperativa y solidaria.

Queda la impresión por ello que, de construirse una identidad laboral, se realiza en torno a la ocupación de comerciante o feriante sin un sentido de grupo o pertenencia respecto a la feria necesariamente.

La concepción meramente instrumental de su quehacer, por lo general, se registró en personas que no realizaban una elección voluntaria respecto a su trabajo. La valoración negativa o neutra de la tarea y la actitud de resignación, generó un

bajo compromiso y suspicacia general respecto a las intenciones de los demás feriantes, lo que dificulta en gran medida las posibilidades de acciones colectivas o sentimientos de pertenencia grupal.

Para finalizar, podemos acordar con lo que plantean varios autores (Santamaria, 2007; Gorban & Busso, 2003; 2004; Chavez & Raffo, 2003; Arias, Delfino & Rocha, 2005; Ribeiro, 2012), que la crisis de las identidades típicas que ofrecían las relaciones salariales estables, duraderas y con garantías, ha dado paso a configuraciones precarias que en la marginalidad, adquieren una mayor heterogeneidad con recorridos mucho más personales, con poca apelación a lo colectivo y con un marcado énfasis en la subsistencia, totalmente individual, contextual y contingente.

Referencias bibliográficas

Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 14(2).

Araya, S. (2002). Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión. *Cuaderno de Ciencias Sociales*, 127, 2-84. Costa Rica: FLACSO

Arias, C., Delfino, P. & Rocha, N. (2005). *Notas acerca de la identidad de trabajadores de microemprendimientos de organizaciones de desocupados del conurbano bonaerense*. En Asociación Argentina De Especialistas en Estudios Del Trabajo 7to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (pp. 1-25). Buenos Aires: ASET. Recuperado a partir de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/12020.pdf>

Battistini, O. (2004). *Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva*. En O. Battistini (Ed.), *Identidad y representaciones en el mundo del trabajo* (pp. 23-40). Buenos Aires: Prometeo.

Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2003). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Madrid: Ediciones Paidós Ibérica.

Busso, M. (2009). *Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre ferias comerciales urbanas*. En J.C. Neffa, E. De la Garza Toledo & L. Muñoz Terra (Eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 157-192). Buenos Aires: CLACSO.

Busso, M. (2011). *Las crisis y el trabajo atípico: Un estudio en ferias artesanales argentinas*. Cuestiones de Sociología N° 7, En *Memoria*, 153-165. Recuperado a partir de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5524/pr.5524.pdf

Busso, M. & Gorbán, D. (2004). *Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias*. En Battistini, O. (Comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Ed. Prometeo.

Castel, R. (1996). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Chavez, E., & Raffo, M. L. (2003). *El Cuentapropismo en el conurbano bonaerense*. Lógicas de reproducción y trayectorias laborales de trabajadores feriantes. En Asociación Argentina De Especialistas en Estudios Del Trabajo (Ed.), *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (pp. 1-25). Buenos Aires: ASET. Recuperado a partir de <http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico15/006.pdf>

Cortés Rodas, F. (2003). *Neoliberalismo, globalización y pobreza*. Estudios Políticos, 0(22), 151-167. Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/view/17592>

De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto de trabajo ampliado*. Barcelona, España: Anthropos.

Dubar, C. (1991). *La socialization. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7 (13): 5-16.

Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra

Freytes, A. C. (2004). *Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional: un estudio de caso con docentes de 3º ciclo de la EGB*. En O. R. Battistini (Comp.). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 45-82). Buenos Aires: Prometeo.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.

Gorban, D. & Busso, M. (2003). *Notas acerca de la identidad de trabajadores de microemprendimientos de organizaciones de desocupados del conurbano bonaerense*. Viejas pero novedosas formas de supervivencia: trabajar en la calle. Cartoneros y feriantes después de la "oleada neoliberal" En Asociación Argentina de especialistas en Estudios del Trabajo *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (pp. 1-22). Buenos Aires: ASET. Recuperado a partir de <http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico04/016.pdf>

[gresos/6/archivosPDF/grupoTematico04/016.pdf](http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico04/016.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F: Editorial McGraw Hill.

INDEC. (2018a). *Trabajo e ingresos*. Vol. 2, nº 2. Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH) Cuarto trimestre de 2017. (Informes Técnicos. Vol. 2, nº 56). Recuperado del sitio de Internet INDEC: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/indicadores_eph_4trim17.pdf

INDEC. (2018b). *Insumo de mano de obra por sector de actividad económica*. Cuarto trimestre de 2017. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/series/cgi_04_18.xls

Longo, M. (2004). *Los confines de la integración social. Trabajo e identidad en jóvenes pobres*. En Battistini, O. (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Recomendaciones sobre la transición de la economía informal a la economía formal. En I. Jaunzeme (Presidencia) *104º Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*.

Páramo, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. *Pensamiento & Gestión*, (39), 1-7. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762015000200001&lng=en&tlng=es

Ribeiro, M. (2012). *Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo, Brasil*. *Psyche*, 21(2), pp.61-75.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza editorial.

Santamaría, E. (2007). *De la crisis de las identidades a las configuraciones precarias de la identidad*. *Thémata. Revista de Filosofía*, 39, 629-635.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona. Anagrama.

Tunal, G. (2005). *El mercado de trabajo como unidad de análisis para las microempresas informales urbanas*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, II (108), 41-53.

INSERCIÓN PROFESIONAL Y PRECARIEDAD. ¿CÓMO SON LOS ITINERARIOS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL?

Javier Navarra; Dolores Pedraza y Daniela Ponce de León¹

¹ Javier Navarra (UNC; Argentina); E-mail: jnavarra72@gmail.com; Dolores Pedraza (UNC; Argentina); E-mail: dolorespedraza@gmail.com; Daniela Ponce de León (UNC; Argentina); E-mail: danielaponcedeleon80@gmail.com

Introducción

Se presentan aquí los avances de un proyecto en curso que tiene por finalidad evaluar las condiciones de inserción profesional de los/as egresados/as de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). En el proyecto, participan activamente la Oficina de Graduados/as de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la UNC, el Colegio de Profesionales en Servicio Social de la Provincia de Córdoba (CPSSPC) y el Programa de Extensión e Investigación de la Cátedra de Psicología Laboral de la Facultad de Psicología de la UNC. El proyecto se enmarca en la necesidad de la FCS de contar con información válida sobre la situación de los/as egresados/as en lo que refiere a sus posibilidades de inserción, mecanismos, obstáculos y facilitadores que operan en la construcción inicial de las trayectorias profesionales, etc. Debido a que existen pocos antecedentes sobre la evaluación de la situación de egresados/as de las carreras de Ciencias Sociales, en parte este proyecto intenta contribuir a esa discusión/vacante, específicamente en la Licenciatura de Trabajo Social.

Como antecedentes del proyecto, se identificaron algunas acciones que permiten valorar la relevancia de la situación de los/as graduados/as: el CPSSPC, gestiona una Bolsa de Empleo que centra su accionar en la vinculación de los/as profesionales con áreas laborales para su desempeño. En este marco, durante el 2017 se llevaron a cabo varias experiencias de intermediación laboral a partir de la firma de diversos convenios con el Ministerio de Desarrollo Social, la Secretaría de Desarrollo de Políticas Comunitarias y la Secretaría de Equidad y Empleo de la Provincia de Córdoba. Asimismo, desde la Oficina de Graduados/as de la FCS, se realizó un censo a profesionales egresados/as de la carrera de Trabajo Social. A partir de estos antecedentes se decidió avanzar en la indagación en las problemáticas de empleo de los/as egresados/as de Trabajo Social y sobre todo profundizar en las características actuales de la inserción de egresados/as. Algunos de los interrogantes que guían el trabajo son los siguientes: ¿Qué características adquieren los procesos de inserción ocupacional de los/as egresados/as de Trabajo Social en Córdoba? ¿En qué ámbitos logran insertarse los/as egresados/as? ¿Qué duración

tienen los procesos de inserción? ¿En qué momento del ciclo de egreso se inicia la inserción profesional? ¿Qué elementos se identificarían como facilitadores de la inserción? ¿A qué condiciones de trabajo acceden los/as recientemente egresados/as en su inserción? ¿Es posible identificar cambios significativos en los procesos de inserción respecto a las tradiciones de la profesión?

Inserción profesional. Una aproximación a las categorías teóricas

El proyecto busca interpretar y comprender los procesos de inserción de los/as egresados/as desde los significados e intenciones de los sujetos que desde distintos roles intervienen en la dinámica de la educación superior y en el mundo del trabajo (De la Garza Toledo & Neffa, 2001; Godio, 2001). Esta mirada implica admitir el carácter histórico-social tanto de los procesos educativos como de los procesos de trabajo y reconocer que se trata de realidades dinámicas, contextualmente situadas (Rama, 1982; Bruner, 2007; De Ibarrola, 1994). En nuestro país, no existen demasiados antecedentes de la evaluación de la inserción de los/as egresados/as y la evolución en sus trayectorias profesionales. Panaia (2017) asegura que es muy diferente el proceso de inserción de egresados/as según la carrera, la calidad del empleo lograda, el grado de institucionalización de la misma (colegios profesionales, leyes regulatorias, mercado de trabajo, instituciones públicas, etc.) y las características de la demanda de calificaciones.

En relación a la inserción laboral, una de las concepciones más difundidas es la de Dubar, quien considera que esta puede analizarse como un proceso de socialización profesional que se hace evidente a partir de la articulación de dos procesos de construcción identitaria, uno exógeno y otro endógeno (1998). Es en el momento de la confrontación con el mercado de trabajo cuando se le reconocen al sujeto sus competencias, se definen sus posibilidades de acceder al empleo y se conforma su identidad a través del juicio de otro articulándose, en estos procesos, la visión que ha construido de sí mismo a través de su itinerario biográfico. Desde mediados de los '80, autores varios destacan el carácter organizado de la transición profesional y focalizan en la importancia de los programas y medidas de ayuda para la inserción.

Constituye un desafío describir el paso progresivo y colectivo que realiza un grupo de noveles profesionales, del estado inactivo al estado activo o de ocupación, en un período observado y apuntar a definir el momento final de ese proceso; en el que el individuo o el grupo será declarado inserto. La duración de la inserción varía de una trayectoria a otra y no suele resultar suficiente una inserción estable para que adquiera sentido en el desarrollo profesional. Las posibilidades de desarrollo se articulan principalmente con la calidad de empleo logrado y esta variará según cada especialidad profesional, que seguramente, por sus formas de ejercicio, tiene ca-

racterísticas específicas de inserción. En esta dimensión, cabe analizar la transición profesional de la formación al empleo, en donde el origen socioeconómico y la trayectoria educativa no son los únicos elementos explicativos, sino que también lo son las características del marco institucional de inserción, entre otros. Resulta importante identificar zonas de actividad más flexible que contribuyen a la formación de espacios de reinterpretación y de reinención de las normas de trabajo y de actividad, ya que pueden ofrecer alternativas a las formas de acceso al trabajo asalariado/estatal. El diagnóstico sobre las formas sociales intermedias resulta útil para bosquejar las fragmentaciones del trabajo y las expectativas de los jóvenes en cuanto a la promesa simbólica de los títulos universitarios (Panaia, 2017).

Bucear en el territorio. Precisiones metodológicas

En términos de estrategia metodológica, se prevé desarrollar el proyecto en tres instancias: una preliminar, que tiene por fin un acercamiento al problema, un segundo momento de profundización sobre la problemática y un tercer momento de explicitación de una política de seguimiento y asesoramiento a recientes graduados/as.

El estudio se desarrolla principalmente en la Ciudad de Córdoba mediante una muestra intencional. La misma es coproducida entre los/as investigadores y los/as informantes a partir de lo cual se define lo relevante o significativo en función de la población a indagar. La misma se va definiendo a medida que se avanza en el proceso de relevamiento de información y de los datos que surjan de las entrevistas, a partir de características distintivas que permiten la clasificación de los/as informantes de acuerdo a diferentes criterios.

La fase preliminar del estudio consistió primero en la conformación de un grupo de discusión o mesa de trabajo con egresados/as de la Facultad que fueron convocados/as a tal fin. En esta primera parte se elaboraron documentos preliminares que contenían referencias bibliográficas para la discusión y confrontación de perspectivas sobre el problema a indagar. Además, se buscaron antecedentes que pudieran ser significativos para el proyecto, tanto sean producciones teóricas, como diversas experiencias que recogieron datos específicamente sobre el Trabajo Social. También se consultaron una serie de leyes y regulaciones que permitieran conocer de mejor manera el marco regulatorio de la profesión y aquellas que de manera indirecta pueden tener incidencia en el ejercicio profesional.

En un segundo momento, se definió entrevistar a referentes claves de instituciones vinculadas a la profesión, instituciones u organizaciones empleadoras y agencias de intermediación laboral. En tal sentido, se buscó entrevistar a referentes cuyo itinerario profesional se desarrolló en ámbitos públicos, nacional, provincial o municipal y se buscó entrevistar profesionales cuyo itinerario profesional se haya desarrollado en el

ámbito de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

Además, se entrevistó a recientemente egresados/as. Los criterios contemplados han sido que hayan cursado la carrera a partir de la modificación del plan de estudios del 2004 (implementado en 2006) y que se hayan recibido después del 2011. Se buscó entrevistar a personas que ya están insertas realizando actividades profesionales significativas. Un segundo criterio fue buscar profesionales que todavía no han logrado insertarse o que están trabajando en proyectos por un tiempo determinado. Algunos contactos con estos/as entrevistados/as se obtuvieron de los/as participantes del proyecto y otros surgieron a partir de recolectar contactos en un curso sobre "Informe Social" que se brindó en la FCS junto al CPSSPC. Se trató de avanzar a través de bases de datos de egresados/as y matriculados/as del Colegio, pero surgieron dificultades para lograr contactarlos/as, ya que las mismas no están preparadas para los fines del trabajo.

Antecedentes para reflexionar sobre la labor del Trabajador Social

A los fines de iniciar la problematización sobre las características que adquiere la inserción de los/as profesionales, retomamos antecedentes nacionales y locales de los últimos años con el fin de contextualizar la problemática. Los antecedentes en general se centran en las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales y coinciden en el uso de categorías para dar cuenta de las mismas, entre las que se destacan: condiciones de contratación, nivel de remuneración, sostén de hogar, cantidad de empleos, sindicalización, matriculación y recursos de intervención. A su vez algunas indagan sobre posibles niveles de autonomía (Cademartori, 2011). Como se expresó anteriormente, es difícil encontrar trabajos específicos sobre la etapa de inserción laboral de los/as egresados/as en Trabajo Social.

En relación a estos antecedentes, el primero de ellos, se trata de la ya mencionada realización de un censo de graduados/as realizado por la Oficina de Graduados/as de la FCS-UNC a nivel local durante el 2016, a partir de la aplicación de una encuesta virtual auto administrada, sobre percepción de la situación laboral de los/as egresados/as de Trabajo Social. Para el estudio se entrevistaron un total de 273 egresados/as (Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016). El segundo antecedente es un estudio realizado por un conjunto de matriculados/as del Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales del Distrito La Plata (Aab, Martínez, Martínez Rizzo, & otros, 2011), para lo cual se implementó una encuesta semiestructurada dirigida a los/as matriculados/as activos de esa colegiatura. La muestra utilizada en esa investigación para su análisis fue de 110 Trabajadores/as Sociales matriculados/as que al momento de responder la encuesta ejercían la profesión.

Otro antecedente relevante fue el trabajo final de tesis de

maestría realizado por Fiorella Cademartori, en el 2011. La autora, mediante entrevistas de trayectoria laboral, realizó un estudio de tipo cualitativo sobre las condiciones de trabajo de los/as Trabajadores/as Sociales. La autora avanza y se inmiscuye en la organización del trabajo que organiza las actividades del profesional (Cademartori, 2011).

Los estudios realizados mediante encuestas coinciden en que 95% de los/as matriculados/as trabaja en el ámbito público (Aab *et al.*, 2011; Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016). Los espacios laborales en que los/as matriculados/as ejercen la profesión dependen en su mayoría del ámbito provincial el 60%, en menor medida el ámbito municipal 12% y en el nacional, 18% y es casi ínfima el trabajo en el ámbito privado (Aab *et al.*, 2011; Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016). En otro antecedente citado, la autora menciona ya que en la década del 90 ciertas políticas públicas se descentralizaron desde el Estado nacional hacia dependencias de menor jerarquía. Estos datos comprueban que en la actualidad la ejecución de ciertas políticas públicas siguieron en el mismo camino (Cademartori, 2011).

Los/as encuestados/as refieren la necesidad de tener varios trabajos, lo que da lugar a la configuración del pluriempleo o la sobreocupación en el campo profesional: se evidencia que gran parte de los/as Trabajadores/as Sociales sostiene de dos a tres empleos como modo de enfrentar las necesidades económicas del hogar y por ser ingresos escasos. Los datos del distrito de La Plata muestran que casi el 53% de los/as matriculados/as posee un trabajo, le sigue el 30% que tiene dos trabajos. En el caso de Córdoba, los/as encuestados/as muestran en un 48% de los casos tener un solo trabajo. Con respecto al tipo de contratación, en La Plata se destaca que el 65% de los/as matriculados/as están en planta permanente y el 13,6% están en planta temporaria. En Córdoba, los datos ofrecen que se trata del 48% y 20% respectivamente. Por otro lado, un 25,4% en La Plata y un 32% en Córdoba presenta formas de contratación inestables o con plazos de contratación limitados. Además, el estudio en La Plata muestra cómo a mayor edad del/la matriculado/a, mayor se presenta la situación laboral de tener un cargo de planta permanente. En relación a la antigüedad en el cargo, se observa que un importante número de matriculados/as tienen hasta 5 años de antigüedad en sus puestos de trabajo. En menor medida con el 20% tiene más de 20 años de antigüedad (Aab *et al.*, 2011; Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016).

En relación las áreas de inserción profesional, la de mayor inserción es el área de salud (40%), educación (34%), infancias y juventudes (19%) y en desarrollo social (20%); en menor medida se insertan en actividades laborales ligadas al envejecimiento (9%) y discapacidad (13%) (Aab *et al.*, 2011; Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016).

En relación al diagnóstico sobre la formación profesional,

la población encuestada muestra que la misma mayoritariamente ha realizado cursos de posgrado (54%), en menor medida especializaciones, maestrías y doctorados. Las residencias también son una oferta formativa de escasa participación de los/as egresados/as y las diplomaturas también tienen poca incidencia en la formación (Aab *et al.*, 2011; Oficina de Graduados - FCS - UNC, 2016).

A su vez, según el estudio, el 65,5% de los/as matriculados/as no recibe capacitación permanente en sus lugares de trabajo (Aab *et al.*, 2011). También se mencionan las pocas posibilidades de ascenso. Sin embargo, estos datos de formación hay que contrastarlos con las actividades que realizan los/as Trabajadores/as Sociales en sus ámbitos de inserción profesional, ya que la manera en que la organización del trabajo se estructura, define los tipos de saberes que son requeridos para ejercer la profesión.

En este sentido, Cademartori (2011) observa una tendencia hacia la descalificación de las actividades de los/as Trabajadores/as Sociales en tanto homogeneización y serialización de procesos de trabajo. La autora menciona una tensión entre las actividades administrativas, la atención directa al público que demandan las intervenciones del Trabajo Social, la reducción de la cuestión social a recetas técnicas en contraposición con las actividades propiamente profesionales que demandan conocimientos y un tipo específico de reflexión intelectual sobre el objeto de intervención.

En cuanto a los ingresos, se menciona que el 47% de los/as encuestados/as complementa con sus ingresos económicos los ingresos del hogar, mientras que en el 30% de los casos ese es el único ingreso. En el estudio se argumenta que el escaso salario que recibe el 8% de los/as matriculados/as no llega a cubrir las necesidades básicas (Aab *et al.*, 2011).

Por último, con respecto a la organización del trabajo, los/as matriculados/as exponen que las instituciones en las cuales trabajan no dan respuesta a los reclamos para mejorar las condiciones laborales. En relación a esto, el 50% de los/as matriculados/as encuestados/as están agremiados/as en los diferentes sindicatos presentes en sus lugares de trabajo. En cuanto a las condiciones de trabajo, los/as autores/as hacen referencia a la alta demanda de trabajo para el personal nombrado, al escaso lugar físico de trabajo, a la falta de estabilidad laboral y la organización del trabajo no es la adecuada para cumplir con la actividad laboral (Aab *et al.*, 2011; Cademartori, 2011).

La configuración profesional: entre el contexto socio-político e institucional y las inserciones profesionales

El análisis está dividido en diversas instancias. En primer lugar, se realiza una breve descripción del panel de entrevistados/as, en una segunda instancia, se trata de describir y analizar el marco socio-político e institucional de inserción.

Finalmente, en un tercer momento, se describen aspectos que están relacionados con ciertas decisiones que explican las posibilidades de inserción profesional.

Hasta el momento se entrevistó a once profesionales. Tres de esas entrevistas se realizaron a referentes que se encuentran ejerciendo profesionalmente en distintas áreas temáticas y las mismas pueden observar el campo del ejercicio profesional desde la perspectiva de haberlo transitado, ya con un cúmulo de experiencias importantes. Son tres mujeres que tienen entre 50 y 60 años. Una de las entrevistadas es la Presidenta del CPSSPC, quien ha desarrollado su ejercicio profesional de manera extensa dentro de la Municipalidad de Córdoba, en los centros de Atención Primaria de la Salud. Otra de las entrevistadas es una militante feminista que coordinó el Programa de Género de la UNC y con una vasta experiencia como docente universitaria y formadora de Licenciados/as en Trabajo Social. Su desarrollo profesional lo realizó dentro del ámbito de las ONG, siendo éste el ámbito donde congeniaron sus actividades como militante y su desarrollo profesional. La tercera entrevistada ocupa un cargo concursado como directora de lo que actualmente se denomina Dirección de Fortalecimiento familiar de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia que depende en este momento del Ministerio de Justicia de la Provincia de Córdoba.

Las otras ocho entrevistas se realizaron a jóvenes egresados/as (seis mujeres y dos varones) que están haciendo sus primeros pasos en la profesión. Estos/as cursaron sus carreras a partir de la modificación del plan de estudios cuya implementación empezó en 2006 con una primera cohorte de egresados/as en 2011 y tienen la matrícula del CPSSPC. Los/as entrevistados/as trabajan en el ámbito público, realizando actividades en el marco de la implementación de alguna política pública. Estas están referidas al consumo problemático de drogas para un organismo del Estado Nacional, a la niñez en el ámbito de la Municipalidad de Córdoba, a las políticas de inclusión de la UNC, a la ayuda económica para el mejoramiento de viviendas en Ministerio de Desarrollo Social de la provincia, a la promoción de la salud con adultos/as mayores ejecutados por Centros de Jubilados a través de un programa de PAMI, a prestaciones asistenciales y la atención de casos en municipios del interior provincial. Una de las egresadas trabaja como acompañante terapéutico en la Provincia de Córdoba y otra como docente en una escuela confesional con financiamiento estatal. Uno solo de los/as entrevistados/as tiene un contrato por tiempo indeterminado, el resto están todos trabajando bajo diversas modalidades de contratación según las características del espacio estatal que los/as emplea. Dos de las entrevistadas mencionan que aún no han logrado trabajar como profesionales del Trabajo Social y están en la búsqueda de una inserción posible.

En relación al marco institucional del desarrollo de la profesión podemos decir que todos/as los/as entrevistados/as

realizan sus actividades laborales en diferentes estamentos del Estado, ya sea a nivel Nacional, Provincial o Municipal. En general, todos/as los/as entrevistados/as trabajan en la implementación de un conjunto de políticas públicas en el territorio. En principio se puede mencionar que dichas políticas se desarrollan en diversas áreas de intervención como son salud, niñez, consumos problemáticos, problemáticas de género, otorgamiento de ayudas económicas, adultos/as mayores, hábitat. En la mayoría de estos casos, cada una de estas políticas públicas estructura ámbitos específicos del ejercicio de la profesión que vienen teniendo cierto desarrollo en Córdoba desde hace décadas.

Las informantes claves refieren a que sus actividades laborales las iniciaron en la década de los 90 en el ámbito de lo público, que incluye a un conjunto de reparticiones del Estado pero también al sector de las ONG. De la información proporcionada puede inferirse que durante esta época se produce una descentralización de las políticas públicas, desde el Estado Nacional hacia la provincia y los municipios. La descentralización de ciertas políticas públicas, también fue acompañada por la presencia de distintos tipos de organismos internacionales que comenzaron a financiar ciertas políticas, transfiriendo recursos a un conjunto de organizaciones de la sociedad civil.

En ambos casos, la descentralización de políticas públicas en diferentes organismos del Estado nacional, provincial o municipal, y la presencia de organizaciones de la sociedad civil, se requirió la contratación de profesionales del Trabajo Social. El financiamiento internacional permitió que se consolidaran una serie de organizaciones populares mediante la presentación a convocatorias internacionales a las que dichas organizaciones accedían. Una de las entrevistadas menciona que hubo tres momentos de financiamiento para las ONG: el internacional, de la mano de fundaciones de gran envergadura u organismos como el Banco Mundial, después el del Estado nacional y por último el ligado a la Responsabilidad Social Empresaria, que según expresa la entrevistada es *“todo ese bíri-bíri con lo que las empresas logran un montón de cosas”*. Esta lógica de trabajo de algunas ONG lleva a una acumulación de experiencias, a la visibilización de algunas problemáticas en la agenda pública, al desarrollo de algunas áreas de intervención y a la consolidación de ciertas problemáticas como objeto de intervención de las políticas públicas. En palabras de una entrevistada, entre otras cosas *“ha servido para el reemplazo de punteros por el tratamiento profesional de ciertas temáticas”*.

Otro aspecto importante del marco socio político e institucional, es la aparición de mecanismos de intermediación laboral. Una de las entrevistadas menciona que, aproximadamente durante el año 93, ingresa a trabajar al Consejo del Menor a través de un llamado del Colegio de Profesionales en el marco de un convenio por el cual se postuló a *“una*

especie de concurso”. Este antecedente es importante porque actualmente el Colegio de Profesionales en Servicio Social, después del cambio de gobierno nacional, viene gestionando un conjunto de convenios con el gobierno Provincial para llevar adelante diferentes políticas. Pareciera que estas formas de intermediación laboral aparecen en el escenario laboral frente a las crisis socioeconómicas de nuestro país.

Una de las entrevistadas menciona que en la actualidad *“después de un largo debate hacia adentro del Colegio, se decide entrar en relación desde el Colegio con la provincia de Córdoba para la firma de una serie de convenios”*, con el objetivo de defender algunas condiciones mínimas para el ejercicio profesional. Una modalidad generalizada en este tipo de convenios fue la de trabajar por resultado. Entre los resultados a obtener, por ejemplo, se encontraba la realización de informes socio ambientales *“50000 informes para la Tarjeta Social y se les pagaba por informe”* a cada Trabajador/a social. *“Con adultos mayores, 4200 informes bajo la misma modalidad”*.

A su vez, la entrevistada menciona que el Colegio de profesionales viene observando el problema de los/as egresados/as: *“hace dos años, para la inserción de Colegas noveles, se hizo la bolsa de empleo”*. En relación a las condiciones del ejercicio profesional, la entrevistada menciona que se han podido mejorar las condiciones de negociación. Por ejemplo, mejoraron las remuneraciones de los informes que se realizan para la escrituración de campos. Antes *“les pagaban \$ 100 por informe y ahora les pagamos \$ 330”*, a esto se suman mejoras en el ejercicio profesional con seguros, con supervisión con referentes en el territorio, con medios de movilidad, con un mínimo de seguridad en el territorio. Se trata en lo comparativo de *“una inserción más cuidada y que la tarea sea de incumbencia profesional, que no sea ninguna otro tarea”*. En este caso la intermediación promueve una mejora en las condiciones de trabajo.

Estas experiencias, como los convenios y la bolsa de empleo, conviven con otras agencias de intermediación que, mediante la figura legal de fundación, reclutan y subcontratan profesionales para trabajar en algunas de las políticas públicas del Estado provincial. También existen ONG o instituciones de la sociedad civil -como Centros de Jubilados- que ejecutan programas nacionales. Sobre estas formas de contratación y de implementación, nos queda pendiente una indagación más precisa.

La intervención profesional está inserta en un escenario socio político e institucional que incide de manera directa en la misma. Según Britos, *“gran parte de las tareas de la profesión se configuran a partir de la forma institucional que adquiera el régimen de estado de bienestar en el contexto de que se trate”* (2008; p. 1). De esta manera, las actividades profesionales están tensionadas continuamente por el conflicto inherente a la ejecución de las políticas públicas que constituyen ese modelo determinado. Esta conflictividad se observa tanto en

la necesidad de obtención de recursos, como en la disputa de sentidos sobre determinadas problemáticas. Lombardo, Roca y Sandoval explican al respecto que “los objetivos de las políticas sociales, las relaciones de poder institucional, las prioridades políticas establecidas por las instituciones, los recursos disponibles, las presiones sociales, etc. Todos estos elementos moldean material y socialmente el trabajo del asistente social” (2015; p. 39). Entonces, el posicionamiento político en la intervención si bien es constitutivo de la misma, en algunos casos, asume la característica de activismo o de militancia.

Un ejemplo de esto es la participación en un Foro para trabajar en la problemática de la niñez, en donde a partir de la discusión de los derechos del niño, no solo se defiende e instala una mirada particular sobre el tema si no que se logra la incorporación de trabajadores/as al Estado. Otro ejemplo puede ser la resistencia y sostenimiento de las acciones profesionales para defender no solo un lugar de trabajo, sino una manera particular de intervenir en el territorio (sobre el consumo problemático de drogas, frente al cambio de gobierno y el desmantelamiento de dicha política). También lo notamos en la militancia, en las problemáticas de género y salud reproductiva que llevaron a la entrevistada a ser parte de intersectoriales para avanzar en la visibilización de ciertos problemas y/o la sanción de leyes, “*aprender a leer los contextos socio políticos latinoamericanos*” para definir posibles estrategias en el avance de las problemáticas de género y salud.

Esta característica de la intervención del Trabajo Social requiere de los/as profesionales el despliegue de un conjunto de acciones que tienen por fin participar de la conflictividad mencionada anteriormente. Esto puede darse en relación a su objeto de intervención, como a su posición y legitimidad como profesional. En tal sentido, una entrevistada remarca como parte de su trayectoria laboral haber sido elegida como delegada sindical para defender a los/as profesionales y al reconocimiento de las especificidades de la profesión. Otra entrevistada, continuando con dicha línea, se afilia al sindicato municipal para luchar como trabajador/a por las condiciones de trabajo de los/as Trabajadores/as Sociales como parte de la estrategia para que el sindicato reconozca la especificidad de la actividad profesional. La exploración de diversas estrategias y tácticas, incluye la articulación con otros actores para visibilizar un conjunto de demandas. Estas tácticas incluyen el armado de “piquetes” con apoyo de los gremios y de los medios para evitar el cese de becas en las cuales trabajaban los/as profesionales. Son ejemplos de aquello también, la movilización y visibilización de un conjunto de necesidades junto a una comunidad de un barrio periférico de la ciudad para que se reemplace a la Trabajadora Social que se había trasladado a otro Centro de Atención Primaria de la Salud.

Esta dimensión política del ejercicio profesional puede observarse no sólo en la práctica de los profesionales, sino

también en la constitución de su campo de intervención, ampliándolo, restringiéndolo y/o transformándolo. Es ejemplo de esto la manera como se priorizan ciertas políticas, se desmantelan otras u emergen algunas problemáticas. Una de las entrevistadas menciona cómo el actual desmantelamiento de las políticas de Atención Primaria de la Salud en la municipalidad ha repercutido en las contrataciones de profesionales. La entrevistada menciona “*la pérdida de posibilidad de recuperar en la DAPS, el primer nivel de intervención. Se jubilaron colegas pero la decisión de la Municipalidad fue que los equipos interdisciplinarios no eran necesarios*”. O cómo a partir de la emergencia de la problemática de la niñez, se crearon un conjunto de servicios relativos, de protección de derechos, lo cual implica la contratación de profesionales después de mucha presión ejercida.

A su vez, este contexto socio político e institucional referido a la ejecución de políticas públicas, va configurando la profesionalización del Trabajo Social en el tiempo. Una de las entrevistadas menciona que, debido a los diversos mecanismos de financiamiento, requirió que aprendiera un conjunto de habilidades ligadas al diseño, ejecución y evaluación de proyectos. O la necesidad de realizar informes sociales cuyo objeto es facilitar a los/as beneficiarios/as la obtención de las prestaciones de la política pública. También, puede mencionarse la influencia que tiene en la política de consumos problemáticos, el enfoque basado en la experiencia de intervención en el territorio de los curas villeros (diseñando distintos tipos de dispositivos para tratar con jóvenes), lo cual requiere del aprendizaje de dicho enfoque por los/as Trabajadores/as Sociales.

En las entrevistas tanto de jóvenes egresados/as que han logrado una inserción como de los/as profesionales con trayectorias más extensas, hemos observado esa característica en sus actividades profesionales. En sus relatos, además de lo que en Trabajo Social se denomina como “dimensión ético-política” adquirida en la formación académica y ejercida en la intervención, hemos percibido una diversidad de vivencias en la experiencia pre profesional que han influido en sus intervenciones, como pueden ser la formación secundaria, la práctica religiosa, la participación en organizaciones, la militancia barrial, ciertos intereses personales que terminaron constituyéndose en proyectos de vida, etc.

En relación a esto mismo, se detectó que las trayectorias académicas previas, entendidas como los distintos momentos, eventos y contactos académicos valorados por los entrevistados, han sido significativas para los/as entrevistados/as y tienen una influencia importante al momento de facilitar la inserción laboral. Estos eventos permitieron a los/as entrevistados/as adentrarse en algunas de las características de la lógica profesional. Los/as entrevistados/as mencionan cómo la relación con profesores/as, la participación en cátedras y/o en equipos de investigación, la realización de pasantías o la

vinculación con diversos espacios desde las prácticas pre profesionales, fueron significativos para su inserción.

Queda por profundizar de qué manera los estudios de posgrado impactan en la inserción profesional, ya que en principio no pareciera que los mismos fueran una “credencial” para la inserción laboral y el acceso a determinadas posiciones. También queda por indagar cómo el capital relacional, entendido como la participación en determinadas redes sociales, o la posesión de cierto tipo de vínculos afiliativos son necesarios para la inserción profesional, ya que dos recientes egresadas asumen que algunas de las dificultades para su inserción laboral es la falta de “contactos” para ingresar al Estado.

La transición, una heterogeneidad compleja. Reflexiones finales

Así, la transición entre la etapa educativa y la inserción laboral en Trabajo Social está configurada por un contexto socio político e institucional que tiene que ver con las políticas públicas y su inscripción en diferentes espacios de los tres niveles del Estado, el Nacional, Provincial o Municipal. Dichas políticas se desarrollan desde diferentes áreas y atienden a diversas poblaciones y problemáticas. Cada una de estas políticas públicas estructura ámbitos específicos del ejercicio de la profesión. Algunos de estos ámbitos tienen una dinámica de mayor estabilidad para el ejercicio profesional, en tanto son parte del ejercicio más tradicional de la profesión históricamente. Mientras tanto, otros ámbitos responden a problemáticas emergentes, conformando a su vez, nuevos campos profesionales y ocupacionales. En este sentido, dependiendo de las características de la política pública, de su consolidación y su nivel de inscripción en los tres niveles del Estado, se observan diversas modalidades de contratación, organización del trabajo y su relación con calificación o descalificación de las actividades que realizan y mecanismos de socialización profesional para la intervención.

Se puede argumentar que la transición entre educación e inserción profesional asume características de flexibilidad. Existe una variedad difusa y opaca de formas de contratación y subcontratación, algo que si bien ya existía en las trayectorias profesionales de referentes, las mismas se han intensificado a partir de algunas políticas públicas que asumen la lógica de proyecto con fechas de inicio y finalización, empleos con prestaciones mínimas, trabajos temporales, delegación de la ejecución de las mismas en organizaciones de la sociedad civil, etc.

Los/as recientemente egresados/as logran cierta inserción profesional en este contexto debido a que han tomado decisiones en sus historias personales y académicas. Ciertas actividades pre profesionales fueron instancias socializadoras que permitieron a los/as entrevistados/as explicar las razones por las cuales lograron insertarse laboralmente o definieron sus

orientaciones vocacionales y ámbitos posibles del ejercicio profesional. A su vez, ciertos eventos en la manera de transcurrir y recorrer la academia fueron valorados como elementos significativos al momento de facilitar la inserción profesional. Las experiencias pre profesionales y ciertos eventos significativos en las trayectorias académicas constituyen un bagaje de saberes ético políticos, habilidades cognitivas y sociales recuperadas por los/as recientes profesionales al momento de facilitar la inserción laboral. Tales experiencias, les permitieron a los/as egresados/as ser “inducidos/as” en ciertas lógicas del campo profesional.

En tal sentido, se puede argumentar que no son los mecanismos de mercado los que explican la inserción, entendidos estos como los diferentes dispositivos que buscan valorar las capacidades profesionales (selección de personal, valoración de curriculum, exámenes o pruebas de desempeño), sino una combinación de dispositivos, condiciones y situaciones que hacen que la inserción responda a una heterogeneidad de mecanismos e instancias.

Queda por profundizar en los diversos momentos de transición, ¿Cuáles son los aspectos que puedan explicar la “exclusión” de la profesión? ¿Cómo son los lapsos de inserción profesional? ¿Cuáles son los requisitos formales para la inserción? ¿Cómo los aspectos referidos el género tienen incidencia en la inserción profesional? ¿Cuáles son las expectativas de inserción profesional? Y otros aspectos que puedan ayudar a reflexionar sobre la problemática, ya que el fin es diseñar los dispositivos de asesoramiento que desde la Oficina de Graduados/as de la FCS - UNC puedan implementarse.

Referencias bibliográficas

Aab, C. E., Martínez, M., Martínez Rizzo, D., & otros. (2011). *Las Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales Matriculados en el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales del Distrito La Plata, Provincia de Buenos Aires*. La Plata: Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales.

Abal Medina, P. (2014). *Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.

Britos, N. (2008). *Recuperación de las tradiciones de pensamiento dentro del Trabajo Social*. Margen, Edición 51. Recuperado de <https://www.margen.org/suscri/margen51/britos.html>

Cademartori, F. (2011). *Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional*. La Plata, Argentina: Tesis Maestría.

Censo, E. (2016). *Censo a Graduados de trabajo Social*.

Buenos Aires: Revista Colegio.

Oficina de Graduados - FCS - UNC (2016). *Censo a Graduados de Trabajo Social*. Córdoba.

Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humano? Psicología de los entornos de trabajo y vida*. Madrid: Modus Laborandi.

Dombois, R. (1998). *Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria*. Colombia: Anthropos, IFEA, CIDS.

Dubar, C. (1998). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Dubar, C., & Tripier, P. (1998). *Sociologie des Professions*. Paris: Armand Colin.

Jacinto, C. (2002). Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En M. De Ibarrola, *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de jóvenes para el trabajo* (págs. 67-103). Montevideo: Cinterfor/OIT.

Lombardo, J., Roca, S. & Sandoval, M. (2015). Ele-

mentos para el análisis del proceso de trabajo de los trabajadores sociales en Neuquén. En Siede, M. V. (Comp.). *Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención* (pp. 35-51). Bs. As: Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.

Panaia, M. (2001). Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en la Argentina. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, S/P.

Panaia, M. (2007). Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en Argentina. *Revista Estudios del Trabajo* N° 32., 121-165.

Panaia, M. (2009). *Inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Colmena.

Panaia, M. (2017). *De la Formación al empleo: el desafío de la innovación*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Perez, P. (2008). *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

