



CUADERNOS TAS: TRABAJO, ACTIVIDAD Y SUBJETIVIDAD

ESCRITOS ENTRE PARES 2016

JAVIER NAVARRA Y FEDERICO
BARNES (COMP.)



Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares 2016

Javier Navarra y Federico Barnes (comp.)

Córdoba, 2017. E-book

ISBN _ 978-987-29270-4-2

Licencia Creative Commons



Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares 2016 por Javier Navarra y Federico Barnes (Comp.) se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Diseño: Federico Barnes - barnesfederico@gmail.com

Fotografía: Pablo Figueroa

Índice

Prólogo

A. El oficio de operar con el trabajo para la salud

<i>La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud</i>	
María Inés Gutiérrez y Constanza Dall'Asta	17
<i>Saúde do trabalhador e clínica do trabalho no contexto sindical</i>	
Roberta Fin Motta y Karine Vanessa Perez	29
<i>Dimensiones inter y transubjetivas en el análisis clínico del trabajo</i>	
Juan Marcelo Balboa Gallardo	35
<i>La clínica del trabajo como dispositivo de acción colectiva</i>	
Victoria Ayelén Gómez, Thiele Mulher y Ana Magnolia Mendes	43
<i>O sentido do trabalho de professores de educação física na sociedade do espetáculo</i>	
Deise de Jesus Soares Nunes, Wagner Salles y Fernando do Oliveira Vieira	50
<i>Psicología do Trabalho no ambulatório de funcionários de um hospital geral: um olhar crítico sobre atendimentos individuais</i>	
Ana Luisa Poersch, Desirée Luzardo Cardozo Bianchessi y Márcia Ziebell Ramos	58
<i>Psicodinámica del Trabajo, Clínica del Trabajo y Lazo Social</i>	
Victoria Ayelén Gómez, Grazielle Alves Amaral y Ana Magnolia Mendes	63
<i>Trabajar con niños y niñas excluidos: del sufrimiento abyecto a la potencia de lo colectivo</i>	
Graciela Zaldúa, María Malena Lenta, Hugo Carlos	69
<i>Ablación de órganos a corazón batiente: procesos de subjetivación / desubjetivación en enfermeras y enfermeros de quirófano</i>	
María Marta Cristante	76
<i>La virilización del cuerpo subjetivo como obstáculo al trabajo vivo</i>	
Pablo Zuleta Pastor	85
<i>Riscos psicossociais no trabalho de professores de cursos tecnológicos</i>	
Silvânia Gomes da Costa, Fernando Vieira Machado y Liliam Deisy Ghizoni	92
<i>Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Reflexiones a partir del proyecto</i>	

SECASFPI-CITRA

Julio César Neffa 101

La metodología de talleres de visualización. Su utilización en la investigación sobre riesgos psicosociales del trabajo SECASFPI-CITRA-UMET

Esther Doris Catalina Giraudo 113

La encuesta como herramienta para diagnosticar los riesgos psicosociales en el trabajo. Su diseño y aplicación para el estudio de una organización del sector público

María Laura Henry 122

B. Paisajes, planos, perspectivas para captar el trabajo actual

Reflexiones sobre el impacto de la tecnología digital en el trabajo y el saber

César Pablo San Emeterio y Mariano Fernández Méndez 131

Subjetividad y trabajo. Una propuesta fuera de la subjetividad moderna

María Clemencia Jugo Beltrán 138

Hipermodernidad y Trabajo. Reflexiones sobre las condiciones actuales en el mundo del trabajo y sus repercusiones

Ana Laura Cardozo 146

El reconocimiento y el lugar del cuerpo en el trabajo

Sylvia Montañez Fierro 153

“No seas excelente, sé esforzado”. Aproximación crítica al núcleo ético del mercado del trabajo individualizado en Chile

Hugo Sir Retamales 160

C. Trabajo y Punicción

Discusiones en torno al trabajo como resistencia ante las inhabilitaciones producto del encierro

Silvana Melisa Herranz 171

La extensión del espacio carcelar hacia medidas en libertad para adolescentes bajo control penal

Mariel Carolina Castagno 177

Entramados en derechos, espacio carcelar y derechos humanos

León Barreto Inés Octavia 183

<i>Trabajo y castigo ostentoso como mecanismo de exclusión social</i>	
Teresita Pereyra	188
D. Modos de deshacer los entuertos cotidianos	
<i>Encuentro de saberes: un espacio de intervención crítica en salud</i>	
Paula Paulette De Raco, Marcela Bovisio, Laura Selvatici	195
<i>Significaciones, puntos de vista e implicación – Acompañando a “otros” e interviniendo sobre “nosotros”</i>	
Néstor Rivero y Alicia Zappino	201
<i>Talleres de Psico-sociología Clínica en una institución carcelaria del Uruguay actual</i>	
Ana María Araújo, Virginia Masse y Fernando Mier	207
<i>El desarrollo profesional desde el relato de las trayectorias de los formadores de formadores docentes</i>	
María Cecilia Montiel	213
<i>Intercambio con docentes de escuelas secundarias: repercusiones subjetivas por nuevas prácticas pedagógicas</i>	
Ana Carolina Nanzer y Carmen Clark	222
<i>Historia de vida y construcción de una especialidad médica</i>	
Virginia Schejter, Florencia Ugo y Paula Paulette De Raco	227
E. Parábolas y fábulas de la gestión actual	
<i>Organización del trabajo y subjetividad en docentes-investigadores</i>	
Cecilia Ros y Miriam Wlosko	235
<i>Las y los académicos de la universidad del management: identidades y autodefinición</i>	
Carla Fardella, Francisca Carvajal y Vicente Sisto	243
<i>Cuerpos maquinales y cuerpos flexibles. Elementos psicoanalíticos en la lectura de las nuevas prácticas de gestión organizacional.</i>	
Diego Mansilla	250
<i>Acceso de la mujer a cargos directivos en una consultora de la ciudad de río cuarto</i>	
Valentina Lorena Galfré, Carolina Cretton y Valeria Moran	257
<i>A manipulação das ferramentas de Endomarketing numa ferrovia brasileira</i>	

Carla Guimarães Ferreira, Lorena Esteves de Oliveira y Wagner Salles	270
<i>Captación del trabajo como institución y modelización de los sentidos Posibilidades de líneas de fuga en las sociedades de gestión</i>	
Francisca Carvajal y Alejandrina Alberici	281
<i>Subjetividad y Poder. Una mirada crítica sobre la actividad del Management</i>	
Javier Navarra	288
F. Rizomas de lo colectivo	
<i>Acción colectiva y procesos de democratización a comienzos del s. XXI en Argentina</i>	
María José Franco	299
<i>Configuraciones militantes contemporáneas Aportes para pensar el compromiso político</i>	
Fernando Aiziczon	310
<i>La comunidad como tecnología</i>	
Alejandrina Alberici	319
<i>Trabajo, afrodescendencia y subjetividad</i>	
Mónica Elizabeth Olaza López	325
G. Juventudes en tensión	
<i>Juventud, cultura y poder</i>	
Celestina Rearte, Sonia Barros y Emilce Dominguez	335
<i>Alternativa laboral un espacio de encuentro para las adolescentes madres</i>	
Mabel Rocchiccioli de Loza	342
<i>Trabajo, cooperación y creatividad en el tratamiento de las psicosis</i>	
Camila Ovalle Sazie	348
<i>Trabajo y subjetividad: Trayectos biográficos juveniles en Córdoba (Argentina) y Nuevo Casas Grandes, Chihuahua (México)</i>	
Rafael Carreras, Víctor Alonso Chaparro Sánchez, Horacio Luis Paulín y Salvador Salazar Gutiérrez	356

Prólogo

Con la presentación de este “Cuaderno”, damos inicio a una colección de las producciones que se presentan para su discusión en el Simposio “Trabajo, Actividad y Subjetividad” (TAS). En el caso de esta edición, damos a conocer los trabajos presentados en 3º Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS) y 1º Coloquio De Psicología y Sociología Clínica, que se realizó en Córdoba durante el mes de Setiembre de 2016 y que es el primero que contó con una convocatoria abierta a la presentación de trabajos

En esta ocasión, en simultáneo al Simposio TAS, que constituye un espacio de encuentro de investigadores pertenecientes al campo de los estudios del trabajo, se realizó el primer coloquio de Psicología y Sociología clínica. El evento reunió a un conjunto de autores pertenecientes a dichos campos disciplinares preocupados por la investigación e intervención; fundamentalmente en las historias de vida y el devenir de los sujetos y de los colectivos desde una perspectiva que analiza las articulaciones entre lo psíquico y lo social.

La conjunción de ambas perspectivas, no ha hecho más que constatar que este singular encuentro evidenció en dos jornadas de conferencias y exposiciones, diversas expresiones de las problemáticas actuales que acicatean la actividad humana y la subjetividad. A fin de cuentas, la combinación de ambas perspectivas ha robustecido el espacio, lo que se plasmó en la heterogeneidad de las presentaciones, pero sobre todo en lo que subyace como “común”, que es el deseo persistente de transformar las condiciones de vida y trabajo de nuestra región.

Ahora bien, el trabajo de producción de conocimiento en tanto uno de los principales objetivos del Simposio siempre es un desafío, ya que por lo general ciertas formas institucionales que dan lugar a dichas producciones no facilitan la emergencia de interrogantes, los posicionamientos frente a diferentes temas, los debates, las conversaciones que enriquecen las perspectivas. Si bien en estos espacios institucionales -coloquios, jornadas, congresos y otros eventos-, las investigaciones individuales o colectivas se hacen comparten a un público constituido en principio por personas interesadas en las problemáticas que se abordan, no siempre facilitan comunicaciones fructíferas. Algunos condicionamientos institucionales como los recursos, los dispositivos de difusión, los tiempos establecidos, los sitios, el tratamiento de las invitaciones especiales, las dinámicas para exponer las producciones, no posibilitan el encuentro alrededor de conversaciones “jugosas” y la apertura hacia nuevos horizontes de pensamiento.

Las lógicas institucionales continúan haciendo su juego en las tensiones que se presentan para darle continuidad a un espacio como el que buscamos construir. Esta continuidad no puede expresarse solamente en la cantidad de ponencias, ni en la cantidad de asistencia de público, ya que estos indicadores no garantizan que estemos en la buena senda. Creemos que el camino a recorrer es aquel que resiste a estos condicionamientos y que se vale de dispositivos que aseguran un tratamiento colectivo de los problemas que enfrentamos.

Una manera de evaluar cuán lejos o cerca estamos del objetivo de apostar a la producción de conocimiento es la edición de estos “Cuadernos”, que contienen las ponencias presentadas. En este sentido, la compilación que presentamos tiene muchas funciones: dar a conocer a los lectores un conjunto de autores heterogéneos que provienen de distintos espacios de producción de conocimiento, recorrer los textos a partir de diversos intereses, contar con datos, antecedentes y bibliografía de experiencias actualizadas para fundar el propio quehacer. El lector encontrará aquí la letra de autores que ya poseen una experiencia de relevancia en ciertos temas, nuevos autores que están dando sus primeros pasos como investigadores; en síntesis, la diversidad de producciones y enfoques presentes en el Simposio.

Sin embargo, creemos que uno de los aportes de estos cuadernos es funcionar como enlace entre simposio y simposio para otorgarles un sentido de continuidad, facilitar el encuentro entre los autores y el diálogo sobre sus producciones, en un espacio que busca reunir a personas interesadas y compro-

medidas con la problemática del trabajo actual. Pero sobre todo, se trata de una manera de evaluar críticamente el estado de la producción científica de nuestra región en torno al campo de conocimiento que nos convoca. Para nosotros esto es de suma importancia, ya que no solo es un proceso a realizar por los organizadores sino que también da cuenta de la valoración del espacio, que se juega en la manera en que los lectores acceden a las producciones, las hacen circular en sus ámbitos de prácticas, las referencian en sus propias elaboraciones y de esta manera cobijan y protegen el espacio conformado alrededor del Simposio.

El Cuaderno que presentamos está organizado en siete capítulos o apartados. En relación a los textos que componen la publicación, se trata de un conjunto de trabajos heterogéneos, relativamente independientes entre sí, producidos por especialistas de diferentes extracciones y tradiciones. Los autores, colegas que participaron del evento, provienen de Brasil, Chile y Uruguay, y por supuesto incluye autores provenientes de diversos equipos de trabajo de Argentina, abocados a la producción de conocimiento en las problemáticas que se articulan en el Simposio.

La edición procura superar la mera recopilación o enumeración de las comunicaciones tal como fueron presentadas en el evento y busca reorganizarlas a través de la explicitación de nuevos ejes que permiten captar la puesta en común, hacer evidentes otros lazos que van tejiendo una particular perspectiva para captar los problemas actuales de la vida en el trabajo y en las instituciones.

En este Cuaderno los lectores pueden acceder a cuarenta y cinco escritos que si bien son heterogéneos y expresan diferentes perspectivas disciplinares, tienen en común la impronta de la actividad del trabajo en sus autores, y lo que subyace, lo que está ahí presente, de manera inmanente en las prácticas sociales de los sujetos, aquellos con quienes los investigadores tratan de producir conocimiento.

El primer capítulo, “El oficio de operar con el trabajo para la salud”, articula un conjunto de trabajos que ponen en discusión las relaciones posibles entre la salud y el trabajo. Se trata de un número importante de escritos que permite al lector profundizar en la comprensión de diversas intervenciones en función de sus intereses de conocimiento en la temática. Los textos pueden resignificar dos líneas de lectura. En primer término, un conjunto de textos que abordan dicha problemática desde las clínicas del trabajo, en donde los autores ponen en juego las principales categorías de la(s) clínica(s) en sus prácticas.

Si bien estos artículos remiten de manera predominante a los aportes de la psicodinámica del trabajo para pensar las relaciones entre salud y trabajo, se observa una reelaboración de dichos aportes en función de diferentes tradiciones. Las problemáticas que ponen en tensión salud y trabajo son ricas y variadas: dilucidar las relaciones entre subjetividad y trabajo grupal a partir de las categorías “intersubjetivas e intrasubjetivas”; la reconstrucción de una experiencia de intervención mediante el trabajo de escritura y producción de libros en un grupo de jóvenes para la salud mental; la cuestión del establecimiento de una “línea cuidado” en instituciones; las contribuciones de la psicodinámica para la organización del trabajo en empresas recuperadas; la construcción de la identidad docente y su relación con la salud; y reflexiones sobre una práctica clínica con trabajadores en un programa de extensión universitaria. .

En segundo lugar, otro conjunto de textos abordan la relación salud y trabajo desde el enfoque de los riesgos psicosociales. Esta línea presenta un estudio con trabajadores de la docencia en la escuela media; una experiencia de intervención con trabajadores de servicios en un organismo del estado, y un texto que en el marco de la misma intervención da cuenta del valor de las técnicas cualitativas para hacer visibles al trabajador los riesgos del trabajo; finalmente otra presentación propone criterios de elaboración de herramientas cuantitativas para abordar la problemática de los riesgos psicosociales.

En el capítulo dos, “Paisajes, planos, perspectivas para captar el trabajo actual”, los trazos dominantes remiten a un conjunto de reflexiones sobre el trabajo, y más específicamente a la organización del

trabajo y su vinculación con la subjetividad, las identidades y el reconocimiento. Los escritos aportan ideas y reflexiones para situarnos en el contexto actual del mundo del trabajo y captar su devenir. En estas contribuciones se recupera el avance de las tecnologías digitales y su impacto en el acto del trabajo y en los saberes técnicos: la pregunta que subyace refiere a qué puede pasar con el trabajo cuando estas tecnologías reemplazan los actos de los sujetos, y propone diversas alternativas para pensar la organización de la actividad.

La mutua implicación subjetividad/actividad es resaltada en dos textos que recuperan la categoría de reconocimiento y cuerpo en el trabajo precarizado de jóvenes, y en una propuesta de reflexión sobre las características del trabajo en el modelo híbrido del trabajo autogestionado y protegido en las cooperativas sociales en Uruguay.

Se articula al análisis del devenir del mundo del trabajo en una perspicaz lectura sobre el rol simbólico del esfuerzo y sus consecuencias en el mercado de trabajo en Chile, y el desarrollo de una tesis sobre la virilización del cuerpo subjetivo como obstáculo para el trabajo vivo, que remarca la idea de que al cancelar el sufrimiento en el cuerpo, somos empujados a la sobre exigencia y a una transgresión de los propios límites.

De manera complementaria a estos desarrollos, se presenta en otro escrito una crítica a la categoría “subjetividad”, entendida como dominio, explotación, sistematización y planificación racional de lo existente, para dejar ingresar otras formas de subjetividad, en donde la experiencia de la finitud conlleva la realización de prácticas ligadas al respeto y cuidado de lo existente.

El capítulo “Trabajo y punición”, nuclea cuatro textos que abordan la noción de espacio carcelar como campo de análisis de las vicisitudes de des-inserción e inserción a la vida social de sujetos privados de libertad. La lectura conjunta de estos trabajos, permite captar distintas perspectivas posibles de la categoría puesta en discusión.

En el apartado, “Modos de deshacer los entuertos cotidianos en las instituciones”, se organizan un conjunto de trabajos que mediante diversas maneras de operar en la realidad tratan de intervenir en la dinámica de diversas esferas de la vida cotidiana de las instituciones. Las experiencias de intervención que se presentan, acercan herramientas conceptuales y metodológicas robustas para enriquecer las prácticas académicas y profesionales.

En dos escritos sobre circulación de saberes especializados y dispositivos de formación, se desarrollan avances de investigación desde un enfoque institucional, y se indaga la circulación de esos saberes entre los distintos niveles de complejidad en salud, a través de dispositivos de formación, dando relevancia a la estrategia de historias de vida. Otro texto muestra, desde la experiencia, los avances realizados a partir del diseño de una propuesta de “formación interinstitucional”, considerada a partir de una adaptación de las propuestas de educación a distancia.

La problemática de la intervención en el ámbito público se aborda a partir de una experiencia de intervención en una institución de salud, en la que se resignifican las concepciones de salud y salud pública. Un segundo trabajo presenta también las consecuencias del abordaje de un caso de monitoreo participativo de salud de los trabajadores, en el marco de un programa social dirigido a la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de vulneración de derechos.

En el marco de las prácticas de intervención institucional, se recupera el concepto de “actopoder” de Gerard Mendel (1999) en el trabajo con docentes, con el fin de indagar en las posibilidades de cambio en las regulaciones institucionales. Otro escrito propone un conjunto de prácticas de orientación profesional que ponen en foco a un colectivo de docentes, con el fin de reconsiderar la posición de los estudiantes como agentes activos en la elaboración de su proyecto de vida.

También a partir de experiencias extensionistas, se pone en foco la institución carcelaria y se da cuenta de las estrategias de la psicología clínica y de las historias de vida, instrumentadas en el sentido

de proponer un cambio de gestión que anima a repensar algunos aspectos del trabajo en situaciones de reclusión.

En el capítulo “Parábolas y fábulas de la gestión actual”, se ordenan textos que ponen en discusión, desde posiciones críticas, las prescripciones que realiza el management al mundo del trabajo. A través de estos escritos, los lectores pueden acercarse a los diversos modos en que es posible dar cuenta de la estrecha relación entre ideologías gerenciales y neoliberalismo; discursos en los que se cimentan “mitos” acerca de la productividad, la flexibilidad, la performance y el desempeño para diagramar las culturas del trabajo.

Un conjunto de trabajos expresan la realidad de nuestra región. En el caso de Chile, se analiza la institucionalización de reformas neoliberales educativas y la transformación que vive hoy la educación superior y las instituciones universitarias, las repercusiones en el trabajo académico y sus concomitantes en la identidad docente. En sintonía, un escrito de dos colegas argentinas describe las tecnologías manageriales y su expresión en la subjetividad de los docentes-investigadores. Finalmente, otro artículo analiza los efectos del marketing interno o endomarketing en un colectivo de maquinistas de Brasil, asumiendo la perspectiva de la psicodinámica del trabajo y advirtiendo las fallas de los procesos de disciplinamiento. En línea con este trabajo, otro escrito de colegas brasileños focaliza en la ideología gerencialista y propone un análisis de los vínculos en empresas multinacionales bajo el arquetipo de la hiperperformance.

Tres trabajos de tipo conceptual exploran categorías y conceptos para comprender la lógica del management. El primero retoma la categoría institucional del trabajo asimilado al empleo, las posibilidades de escapar a las demandas manageriales y el modo en que es posible quedar atrapados en sus lógicas. Otro escrito propone una lectura del management desde aportes psicoanalíticos y sus contribuciones a la comprensión del papel del cuerpo, a través de establecer diferenciaciones entre el cuerpo maquinal propio del régimen taylorista y el cuerpo flexible propio del management posfordista. El texto bucea en un conjunto de categorías de análisis sobre las tecnologías de poder y su impacto en la modulación de las subjetividades. Un tercer escrito, introduce la problemática de género en tensión con las lógicas del management, a partir de un análisis de las dificultades de la mujer para ocupar cargos de gestión a partir de la segregación laboral vertical.

En el capítulo “Rizomas de los colectivos”, se organizan lecturas sobre la articulación entre política, acción colectiva, trabajo y subjetividad. Estos textos posibilitan y ponen en discusión las formas de impugnar el orden social actual desde diversas perspectivas.

Por una parte, se busca trazar un horizonte reflexivo sobre el modo en que el compromiso político y la acción pueden operar como un componente crítico e impugnador del orden social dominante. En línea con este trabajo, otro escrito da cuenta de la relación entre organizaciones sociales, Estado y procesos de democratización en la última década, evidenciando las diversas perspectivas dominantes. En un plano micro, un tercer escrito aborda la cuestión de la “politicidad popular” como soporte de la construcción de comunidad, poniendo en análisis la dinámica de interacción de los actores sociales en una “feria” popular.

Por último, un texto que aborda la relación trabajo y raza/etnia en la subjetividad de las personas afrodescendientes destaca la existencia de variadas formas de producción de historicidad que comparten al menos dos elementos comunes: las consecuencias de la trata esclavista en sus historias de vida y el diálogo con sus pares afrodescendientes como aspecto impulsor para repensar y recrear identidad individual y colectiva.

Finalmente, en el capítulo “Juventudes en tensión” los lectores pueden encontrar algunas líneas de discusión sobre las tensiones entre las trayectorias laborales, las estructuras de oportunidades y los escenarios posibles para jóvenes. Un estudio sobre las realidades de México y Argentina ilustra la cuestión global, estableciendo las diferencias contextuales de ambos países en función de una trayec-

toria de investigación y lecturas compartidas, las que nutren un proceso colaborativo de análisis e interpretación de las significaciones juveniles en torno a submundos de la vida cotidiana. Otro texto, indaga las construcciones que los jóvenes realizan para la inclusión laboral a partir de la cuestión de las representaciones sociales.

La categoría de “juventud” también es puesta en foco, a partir de un escrito que discurre sobre la noción de juventud como construcción social y su inscripción en las dinámicas de poder. Análisis que puede articularse con el último texto del apartado, en el que se analiza la política pública dirigida a adolescentes madres destinada a mejorar las condiciones de inclusión e igualdad.

En suma, los lectores encontrarán en este primer Cuaderno Tas, una bulliciosa presencia de textos que abordan la categoría trabajo, desde diferentes perspectivas y posiciones en la región. Esta introducción invita a la lectura de los mismos y abre a nuevos debates, que esperamos puedan plasmarse en el próximo encuentro.

Javier Navarra

El Comité Organizador del Simposio TAS (Trabajo, Actividad y Subjetividad) agradece la colaboración del Comité Científico en la evaluación de los textos presentados en este libro:

- Araujo, Ana María (UDELAR, Uruguay)
- Aslanides, Michelle (UNRN, Argentina)
- Barnes, Federico (UNC, Argentina)
- Barros, Vanessa (UFMG, Brasil)
- Carreras, Rafael (UNC, Argentina)
- Carreteiro, Teresa (UFRJ, Brasil)
- Correa, Ana (UNC, Argentina)
- Dall'Asta, Constanza (UNC, Argentina)
- Guerrero, Patricia (UC, Chile)
- Gutiérrez, Alicia (UNC, Argentina)
- Mendes, Ana Magnolia (UDB, Brasil)
- Navarra, Javier (UNC, Argentina)
- Paulin, Horacio (UNC, Argentina)
- Pujol, Andrea (UNC, Argentina)
- Rodigou Nocetti, Maite (UNC, Argentina)
- Ros, Cecilia (UNLA, Argentina)



A. EL OFICIO DE OPERAR CON EL
TRABAJO PARA LA SALUD

La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud

María Inés Gutiérrez y Constanza Dall'Asta

Docentes e investigadoras de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. Emails: cdallasta@psyche.unc.edu.ar; gutierrezmariaines@gmail.com

Introducción

En la presente comunicación se dan a conocer algunas inferencias realizadas en el marco de una investigación sobre el trabajo académico en la Universidad Nacional de Córdoba. Institucionalmente el estudio se inscribe en la vinculación entre el Programa de Calidad de Empleo¹, el Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social del Consejo Interuniversitario Nacional (PDTS-CIN)² y la Asociación de Investigadores y Docentes de la Universidad de Córdoba (ADIUC), que se integra para llevar adelante “actividades de relevamiento, diagnóstico, análisis, discusión y diseño de actividades de intervención para el mejoramiento de los problemas detectados en el área de Riesgos del Trabajo” (Programa de Salud Laboral de ADIUC).

La estrategia metodológica del estudio considera información proveniente de cuestionarios, entrevistas en profundidad y talleres. En esta comunicación se analiza el corpus que surge de un dispositivo de taller de discusión colectiva en el que se buscó reflexionar sobre las condiciones de trabajo de los docentes universitarios y las posibles acciones a realizar para transformarlas. Los registros de esos talleres son parte del material relevado utilizado para este análisis y se articulan al material surgido de entrevistas a veinte docentes de la Universidad Nacional de Córdoba.

El análisis de la actividad de los docentes universitarios requiere en primer lugar poner en contexto tal desempeño, para lo cual se reseñan los hitos más significativos de la historia que conformó a la institución. En segundo lugar, a los fines de comprender los fundamentos del análisis, se explicitan las referencias teóricas que sostienen ese estudio. Finalmente la comunicación da cuenta de los hallazgos o consideraciones más relevantes en relación a la construcción de la identidad de los docentes y su relación con la salud.

La actividad académica en contexto

Los entrevistados que cuentan con cierta antigüedad en el trabajo universitario frecuentemente se refieren a los cambios registrados en su actividad a lo largo del tiempo; sin embargo sólo muy ocasionalmente sitúan históricamente sus reflexiones. De todos modos interesa reconstruir los hitos sobresalientes de la historia de la institución, porque permite pensar en la conformación del escenario en que se despliega la actividad académica bajo análisis. Escenario entendido no simplemente como el decorado en el que se desarrolla una acción, sino en su sentido cabal, que remite al espacio, las circunstancias y las posibilidades y perspectivas que brinda para esa acción.

La Universidad Nacional de Córdoba fue fundada hace más de 400 años. En el transcurso de esa larga historia sobresalen dos hitos institucionales de improntas opuestas: por un lado la Reforma Universitaria de 1918, y por otro lado el período neoliberal de la década de los 90.

La Reforma de 1918 expresó un modelo de universidad pública orientado por ideales de democracia política y de apertura de la institución a más amplios sectores sociales, habilitada por la gratuidad de la enseñanza y el ingreso irrestricto. Sus pilares fueron la autonomía universitaria, estableciendo la independencia de las universidades respecto del poder político en materia de decisiones académicas, la autarquía financiera, el cogobierno tripartito e igualitario a través de los representantes de los claustros de profesores, estudiantes y graduados, la libertad de cátedra, el régimen de concursos para la designación de profesores y la periodicidad de su renovación, la extensión de la actividad universitaria a la sociedad, la libertad de elección de la fórmula en el juramento de los graduados, el ingreso irrestricto a la universidad, la gratuidad de la oferta educativa, entre otros aspectos contemplados. Este modelo, en el que sobresalen las nociones de autonomía y libertad, evidenciaba expectativas de progreso y de mayores condiciones de equidad. Su influencia, aún con apropiaciones diversas y mutaciones propias del tiempo transcurrido, continúa haciéndose presente.

En el material relevado hay referencias a algunos de los aspectos que se establecieron en aquel momento. Por ejemplo la libertad de cátedra es mencionada como modo de resistir ante conflictos internos de los equipos de trabajo. Los concursos, que hoy son una realidad cotidiana, son mencionados en varias ocasiones en referencia a reparos sobre su transparencia; en otras, en relación a las tensiones que surgen por rivalidades y competencias que se juegan frente a esa instancia, que según el relato suelen perdurar largamente luego de sustanciado el concurso.

Las actividades de extensión en la actualidad también son consideradas parte de las responsabilidades de los académicos, tal como lo manifiesta un entrevistado: “*O sea, la carrera docente tiene tres patas: la docencia, la investigación y la extensión, ¿no? Digamos que las tres líneas tienen que estar presentes en el curriculum vitae de una persona*”. Pero además para algunos se constituye en fuente de satisfacción y de construcción del sentido de su tarea: “*En la medida que una cátedra pueda repensar cuestiones concretas que nos rodean, que pueda tensionar esta cuestión de la realidad, uno se va sintiendo parte de lo que nos rodea. Ese intercambio me parece que da mucho significado al ejercicio de la docencia.*”

En relación al segundo hito mencionado, la aplicación de las políticas de los años 90 produjo transformaciones en la Universidad que se condensan en la sanción de la Ley N° 24.521, promulgada el 7 de agosto de 1995, llamada Ley

¹ “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad”, dirigido por Andrea Pujol. Núcleo de Investigaciones en Innovación Organizacional y del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

² Resolución C.E. N° 958/14 - Convocatoria 2014

de Educación Superior (LES). Esta normativa legal, que dispuso nuevas reglas de juego que avanzaron sobre la autonomía universitaria, fue establecida en base a diagnósticos y propuestas promovidas por organismos de financiamiento internacional sustentados en presupuestos políticos e ideológicos de corte neoliberal. Decíamos que este momento es de signo opuesto al anterior, a punto tal que Mollis (2008) en su análisis llega a preguntarse: “La reforma de los noventa, ¿fue anti-reformista?”

Ese período inicia un nuevo estilo de relación estado-universidad, en el que el estado se convierte en un ente evaluador, con la perspectiva de que la universidad se perciba fundamentalmente como una empresa (Nosiglia y Zaba, 2005). A grandes rasgos, los análisis sobre la ley coinciden en señalar el intento de convertir la enseñanza, y sobre todo la investigación, en actividades estandarizadas medibles y cuantificables, considerando valioso sólo al conocimiento que puede demostrar su valor económico y empírico en el menor plazo posible (Nosiglia y Zaba, 2015; Cravino y Roldán, 2013).

Mollis (2010) afirma que se había establecido un pacto entre la educación y el estado benefactor como promotor, garante y proveedor de la educación pública, pacto que fue modificado por el neoliberalismo, que hizo que el estado se orientara por el libre juego de la oferta y la demanda, lo que hizo aparecer “la omnipresencia de la cultura de la medición”. Aclara al respecto que la cultura de la medición no es cuestionable, pero sí lo es su omnipresencia, el hecho de que la medición se convierta en un fin.

Las evaluaciones implementadas incluyen, además de los concursos y las selecciones internas habituales para el acceso a los cargos, las evaluaciones para obtener subsidios y avales de investigación, y otras instancias en las que se valoran méritos para permanecer en la carrera docente o para percibir incentivos. También otras evaluaciones particulares internas de algunas cátedras o facultades destinadas a valorar el quehacer académico en sus diversos aspectos.

La cuestión de “la evaluación” se constituye entonces en un tema de discusión prioritaria, lo que pudo observarse en las diversas reflexiones que motivó entre los entrevistados. Por una parte, valoran a la evaluación como una instancia que lleva a “*tensionarte y tener que producir*”. Pero también indican como problemático el hecho de sea sobre todo “*una herramienta de control, no un instrumento de mejora de tu desempeño*”, y su carácter eminentemente cuantitativo, sin atender a la calidad, sin valorar si “*vos tenés un montón de cosas y no decís nada... o tenés pocas cosas y realmente estás diciendo algo, estás creando o pensando*”.

El artículo 44 de la LES estableció la creación de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) y la aplicación de incentivos que diferenciaron a los académicos en función de indicadores de productividad.

Para el control de esos indicadores el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), desde su Dirección de Informática de la Gerencia de Organización y Sistemas, desarrolló el Sistema Integral de Gestión y Evaluación (SIGEVA), sistema de gestión para administrar procesos administrativos y académicos que contiene un módulo específicamente destinado a los procesos de evaluación, aplicado en la UNC desde junio de 2010 en el marco de un convenio entre ambas instituciones.

La implementación del sistema de incentivos a la investigación tuvo un impacto cuantitativo enorme, ya que antes era muy pocos los docentes que investigaban y en cambio ahora son pocos los que no lo hacen; al punto de que gobierno y CONADU consideraron hace unos años que ese sistema ya había cumplido el objetivo de incentivar la investigación y que podía eliminarse progresivamente. Valorar el impacto cualitativo es tarea de las comisiones que receptan los proyectos de investigación y los evalúan para aprobarlos o no. El supuesto es que la calidad de las investigaciones se debería reflejar en la producción asociada, pero no se conoce información fehaciente al respecto.

Respecto a la evaluación de carrera docente, no está implementada en casi ninguna universidad. En la UNC se puso en marcha desde el año 2008. Más allá de los cuestionamientos a los sistemas de evaluación académica en general (los instrumentos y estándares utilizados y el comportamiento discrecional de los evaluadores), los docentes valoran la evaluación para el ingreso y mantenimiento en la carrera docente como más satisfactorio puesto que reduce la incertidumbre laboral. “*Me parece que la carrera docente lo que está evitando un poco es la competencia todo el tiempo en cuanto a los cargos. Estamos hablando de la pérdida del trabajo, de la fuente de trabajo*”.

Estas transformaciones fueron asimiladas a la vida cotidiana por la comunidad académica de modo diverso, atendiendo también a la heterogeneidad de los rasgos característicos de cada unidad académica; sin embargo no es posible afirmar que hayan alterado en alto grado el resultado de las tareas realizadas, entre otros motivos porque como afirma Clot, los trabajadores afrontan la realidad del trabajo buscando lo que nombra como “la eficacia a pesar de todo” (Clot, 2009).

El contexto de desarrollo de la actividad de los trabajadores de la Universidad Nacional de Córdoba es entonces el propio de una institución académica de gran tamaño, antigua y organizacionalmente compleja, conformada por la sedimentación que los trazos de la historia fueron estableciendo.

Pero además de los dos momentos reseñados, consideramos importante distinguir un tercero, que tal vez por ser muy reciente no deja aún advertir su relevancia. Es la puesta en vigencia en el año 2015 del convenio colectivo de trabajo para los trabajadores universitarios. En él se regulan las ca-

tegorías, funciones y dedicaciones docentes, la escala de remuneraciones, el régimen de carrera docente, las condiciones y medio ambiente de trabajo, el régimen de licencias, entre otros aspectos. Esas regulaciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo. Esta importante reivindicación de derechos establece también el cuidado de la seguridad; lo hace muchos años más tarde del luctuoso hecho que en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto, en 2007, produjera el fallecimiento de seis personas por la explosión de tanques de hexano. Viene también a intervenir sobre ciertos nichos de precarización del empleo en el ámbito académico, ya que en la UNC por ejemplo se regularizó, a través de una cláusula transitoria, la situación de aproximadamente 2.000 docentes interinos con cinco años o más de antigüedad, los que pasan a gozar del derecho a la estabilidad en sus cargos y estar en condiciones de ingresar al régimen de carrera docente.

En este marco de sucesivos sustratos de los que emergen tensiones que los actualizan, el estudio en curso tiene el propósito de conocer la realidad del trabajo de los académicos en la UNC desde su propia perspectiva, pero aspira a conocer no sólo describiendo sino tratando de comprender. La adopción de la perspectiva de la clínica de la actividad para este análisis recupera la premisa que Clot (2001) considera una regla de oficio para quienes nos ocupamos del mundo del trabajo: comprender para transformar, estableciendo un diálogo entre los protagonistas del trabajo y la comunidad científica, y un vínculo entre la actividad cotidiana y la subjetividad por vía de su actualización en el relato que suscitamos en los trabajadores. La articulación de trabajo con ADIUC y la perspectiva del estudio procuran además ubicar las experiencias de los trabajadores académicos, sus vivencias singulares y cotidianas, en un horizonte político de acción colectiva.

La perspectiva clínica

Se presenta a continuación un esbozo de las principales conceptualizaciones de las clínicas del trabajo, que orientan el análisis del material relevado.

La perspectiva clínica adoptada recoge las tradiciones de las escuelas francesas de ergonomía y psicología (Clot, 1999; Beugin y Clot, 2004; Dejours, 1993; Dejours, 1998). La Psicodinámica del Trabajo, con respaldo teórico en el psicoanálisis, realizó una evolución desde la psicopatología del trabajo. Es desarrollada por Christophe Dejours y su equipo en el Conservatoire National des Arts et Métiers de París, Francia. En el primer momento la pregunta que orientaba su accionar y su proceso de investigación era: ¿De qué se enferman las personas que trabajan? De allí su interés por la psicopatología. Pero lo registrado en ese proceso (la salud mental de la mayoría de los trabajadores a pesar de todas las circunstancias, incluso

algunas sumamente desfavorables), hizo que su interrogación virara a preguntarse cómo hacen para los trabajadores para no enfermarse. Dejó de enfocarse en las enfermedades para comenzar a investigar el sufrimiento y las defensas contra el sufrimiento, acuñando el término paradójico de “normalidad sufriente” para señalar la tensión permanente y el equilibrio precario entre sufrimiento y defensas contra el mismo.

Otra contribución importante a los estudios del trabajo desarrollada por Yves Clot aborda el problema de la subjetividad del trabajo en términos de una Clínica de la Actividad, situándose en la intersección de la tradición de la ergonomía francesa con la de la psicopatología del trabajo. Su horizonte se lo da la corriente histórico-cultural en psicología y en lingüística, entre Bakhtin y Vygostsky.

Dejours pone el acento en el impacto del trabajo, y particularmente de la dinámica de placer y sufrimiento, sobre la construcción de la identidad, en un sujeto de deseo; afirma Dejours que “...no estamos interesados por la realidad de los hechos en la situación de trabajo, ni por la descripción efectuada por los trabajadores de su trabajo. Nuestra investigación apunta esencialmente a la vivencia subjetiva. Nos interesamos sobre todo por la dimensión del comentario: comentario que incluye concepciones subjetivas, hipótesis sobre el por qué y el cómo de la relación vivencia-trabajo, interpretaciones y hasta opiniones de tipo anecdótico, etc.” (Dejours, 1992). En cambio Clot se enfoca en un sujeto socio-cultural, multideterminado por intenciones y orientado a fines; concibe al trabajo no sólo como trabajo psíquico sino como actividad concreta e irreductible.

Sin embargo importa destacar que en ambos casos se trata de una clínica de lo real, preocupada por entender el trabajo como un desafío psíquico decisivo para las personas.

También en ambos casos el valor atribuido al colectivo de trabajadores es de gran importancia; el colectivo es un concepto central por ser el ámbito de la producción de objetos tanto como de la producción subjetiva de los trabajadores, pero también por ser el eje de los abordajes metodológicos.

La metodología propuesta por la PDT no utiliza los recursos tradicionales de cuestionarios y entrevistas; en su lugar promueve la implicación estrictamente voluntaria de los trabajadores en un colectivo; con esos trabajadores los investigadores también trabajarán no de modo individual sino en un colectivo de investigación formado por los miembros del equipo que intervienen en terreno y los que intervienen como colectivo de control. Es decir, se trata de un proceso que se lleva adelante “de colectivo a colectivo”. En esos espacios de debate público el recurso para hacer inteligibles las defensas construidas colectivamente y el sufrimiento en el trabajo es la palabra; dirá Dejours (1998) que se trata de lograr “hacer hablar a los trabajadores para reflexionar sobre las razones y motivos para actuar y el sentido de sus conductas habituales

en el trabajo”, añadiendo que “hablar es el medio más poderoso para pensar”.

El surgimiento de esa palabra se logra con la oferta de la escucha; en relación con su naturaleza precisa que se trata de una “escucha arriesgada”, ya que comprender, entender algo inédito implica riesgos: conmueve y desestabiliza, incluso la teoría misma. Por eso dirá Mendes (2007) que “el investigador debe estar libre para escuchar lo que está fuera de sus expectativas.”

Las intervenciones desarrolladas en el marco de la Clínica del Trabajo tienen como objetivo principal ayudar al desarrollo de la experiencia profesional del colectivo de trabajadores por medio de controversias profesionales. Son dispositivos que incitan al otro a hablar sobre la actividad, para por ese medio someter a los sobreentendidos, los atajos e incluso lo que llama “los jeroglíficos genéricos” presentes en la actividad al debate entre los profesionales (Clot, 2014). Se trata de elucidar para otros (el investigador) y para sí mismo la cuestiones surgidas en el desarrollo de la actividad, presentada en soporte video. Las autoconfrontaciones simples (sujeto/investigador/imágenes) y las cruzadas (dos sujetos/investigador/imágenes) provocan un diálogo profesional sobre una misma situación entre dos expertos en cierto campo. Finalmente se realiza una vuelta al colectivo profesional.

También utiliza la “instrucción al sosias”, método más liviano que obedece a los mismos objetivos. Implica un trabajo de grupo en el curso del cual un sujeto voluntario recibe la siguiente consigna: “Supón que yo soy tu sosias, y que mañana me encontraré en situación de tener que reemplazarte en tu trabajo. ¿Cuáles son las instrucciones que deberías darme para que nadie se dé cuenta de la sustitución?”. En el desarrollo de la sesión se ponen en foco los detalles del trabajo, con mayor interés sobre el “cómo” que sobre el “por qué”. Tanto esta modalidad de intervención como las autoconfrontaciones se proponen establecer un ciclo entre lo que los trabajadores hacen, lo que dicen que hacen, y lo que hacen con lo que dicen que hacen, con la orientación de considerar a la verbalización como una acción sobre otra acción, lo que permite su desarrollo.

En síntesis, en el marco del colectivo de trabajo ambas líneas teóricas atienden específicamente a la circulación de la palabra. Para Dejours, importa que se puedan expresar allí las vivencias defensivas del trabajo construidas de modo colectivo; Clot privilegia la mediación del lenguaje y de los otros para reconstruir y enriquecer las reglas de la profesión.

La Clínica de la Actividad

Dentro de la perspectiva clínica, la noción de actividad ha jugado un papel fundacional. Clot (2001) afirma que es una originalidad francesa la de sacar partido de la doble tradición de la ergonomía y de la psicopatología del trabajo. Pero im-

porta precisar que se trata de la escuela francesa de ergonomía, que presta atención a las relaciones de trabajo, con lo que se distingue fuertemente de la escuela americana, más atenta a las condiciones de trabajo como objeto de estudio e intervención. Esta distinción es significativa porque indica el enlace con marcos teóricos más críticos y menos adaptativos (Freitas Fonseca y Aguiar e Oliveira, 2012).

De la ergonomía toma como piedra angular de sus desarrollos la distinción entre tarea prescrita y trabajo real, o en sus términos, entre el “trabajo concebido” y el “trabajo vivido” (2009). El modelo teórico de la tarea es la prescripción, es decir el aspecto normativo, diferente de la actividad efectivamente realizada por los trabajadores, la que siempre desborda la prescripción. En el **área** que establece esa diferencia es donde el trabajador es protagonista de su propio desarrollo. Es allí donde puede y debe “interpretar” y recrear la prescripción, y también puede eludir la alienación como destino de un rol de puro ejecutor. De este modo el análisis de la tarea prescrita supone la exigencia de incluir también la perspectiva de las actividades imprevistas que requiere su ejecución. Implica entonces añadir a la organización del trabajo un “trabajo de organización” mediante una actividad individual y colectiva (Dujarier, 2010), con el objetivo de saber qué hay que hacer y cómo hacerlo.

Cabe señalar sin embargo que Clot no desdeña el valor de la prescripción, ya que la considera parte de un patrimonio de formalizaciones que son de hecho recursos para la actividad de los sujetos. Discute la frecuente afirmación acerca de que la tarea constituiría un referente que determina arbitrariamente la organización de la actividad, por lo que en el análisis se la relegaría a un rol marginal; por eso alerta sobre el riesgo de tener una “idea demasiado débil de la prescripción”, que llevaría a una idea demasiado simple de la actividad concreta de trabajo. La actividad se enmarca en definiciones que la predeterminan en mayor o menor medida, por lo que nunca es espontánea, sino que siempre es “desencadenada y guiada por la tarea” (Clot, 2009).

La intersección entre la tarea prescrita, los recursos que brinda su formalización, los obstáculos e imprevistos y la implicación del trabajador son algunos de los rasgos que configuran la complejidad de la actividad. Sin embargo es posible despejar dimensiones que la constituyen. En ese sentido Santos (2006) señala que la estructura de la actividad incluye, de modo simultáneo, aspectos personales, interpersonales, transpersonales e impersonales. Por una parte la actividad tiene un carácter irreductiblemente personal. Es también interpersonal por el hecho de estar dirigida a otros, realizada siempre con otros, inclusive en ocasiones contra otros. Esto es así aun cuando se trate de una actividad que se realiza de modo aislado.

Tiene además carácter de transpersonal por estar atravesada

por la historia colectiva del trabajo, por ser realizada con los recursos transmitidos por los maestros y por existir la posibilidad de transmitirlos a los más nuevos. Por último su carácter de impersonal está dado por la prescripción, es decir por la tarea asignada a cada trabajador en la institución.

Algunas de estas contribuciones son fáciles de identificar en la realidad que aborda nuestro estudio. El carácter de interpersonal destaca fuertemente, ya que en el desempeño habitual los “otros” que señala la autora son múltiples: los alumnos, los colegas, la jerarquía. Con la complicación mayor de que por ejemplo los colegas ocupan distintos lugares en el curso de la actividad, ya que en ocasiones pueden ser simultáneamente pares en la toma de ciertas decisiones, evaluadores en otras instancias, y también rivales, aliados o adversarios políticos. Dice un entrevistado: *“En la facultad este año es la primera vez que nos tocó evaluar, y estás evaluando a alguien que no es tu amigo pero hacés cosas con él, y hay presiones medio subterráneas... porque ese que estás evaluando a lo mejor después te evalúa a vos. Es medio perverso el sistema...”*

En todos esos casos en que se trata de interacciones singulares con resultados muchas veces no previsible, la exigencia es muy alta porque en ellas dirá Dujarier (2010) que hay que cuidar hasta “el pequeño detalle que cuenta”. En esos roles yuxtapuestos se combinan acciones de colaboración y competencia, y posiciones que derivan tanto del status jerárquico como del poder político o el prestigio académico, lo que exige comportamientos de “equilibrista” de alta exigencia emocional (Pujol, 2016).

Que la actividad implique la interacción constante con todos estos niveles de relaciones hace presente la reflexión de Clot (2009) cuando afirma que “si el agente habita el significado de sus razones, también está habitado, aún sin saberlo, por las actividades del otro”. Concluye entonces que dado que la incitación a actuar proviene de una o varias “invitaciones” procedentes de los otros, la intención de tal actuar es por tanto “polifónica o polisémica”, lo que exige sumo cuidado para desentrañar su inteligibilidad.

Resulta particularmente interesante su ampliación de las reflexiones hechas por Wallon en 1947 respecto a la organización taylorista del trabajo, en las que señalaba que para los operarios “es ese gesto a la vez prescripto y prohibido el que más cuesta”, es decir gestos exigidos y gestos negados. Clot considera necesario extender este estudio a lo que nombra como “las nuevas formas de disociación” que exigen algunas actividades en la actualidad. Si, como afirmaba Wallon, en el marco de la organización taylorista la fatiga provenía en gran parte de la energía puesta en reprimir el gesto negado, en el caso de las actividades que ponen en juego primordialmente aspectos subjetivos y requieren constantemente la modelación de las emociones, se hacen también necesarios procesos psíquicos referidos a la negación y la represión, lo que sin

duda tienen importantes costos para la vida subjetiva. Afirma entonces Clot (2001) que “las nuevas disociaciones se mezclan con las antiguas”, en un contexto en que los trabajadores se encuentran muchas veces privados de los medios para ejercer responsabilidades que asumen a pesar de todo.

En este sentido llama la atención que en el relato de los entrevistados sobre su trabajo, aun cuando estuvieran exponiendo situaciones críticas, en algunos casos evidentemente dolorosas, las emociones que acompañaban esa manifestación fueron siempre medidas y serenas. Incluso en los relatos se presentaron en numerosas ocasiones claves de humor y risas para graficar esas circunstancias.

El género profesional

La dimensión transpersonal de la actividad se pone en relación directa con un concepto importante en el análisis de una actividad: el de género profesional. Concepto que retorna a la mencionada distinción entre tarea y actividad, ya que el género profesional refiere al trabajo de organización que los trabajadores realizan sobre la organización del trabajo. Señalan Fernández y Clot (2007) que esa creación del colectivo de trabajadores se convierte en un conjunto de obligaciones. Si la prescripción, es decir la tarea, es en realidad un conjunto de órdenes que asumen también el carácter de obligatorias, ¿qué la diferencia entonces del género profesional? En primer lugar, de modo claro, la autoría; la primera proviene de la línea jerárquica hacia el agente de la acción, y en ella se evidencia su carácter impersonal; el género en cambio reconoce como autor al mismo colectivo de trabajadores, y es transpersonal, producto de una historia profesional de la cual nadie es único propietario. Contempla un conjunto detallado de aspectos que dan consistencia a la actividad. Funciona como un marco de “jurisprudencia” tácita que sirve de referencia para lo que pueda presentarse en el curso de la actividad. Su carácter de implícito hace que casi no deba enunciarse, ya que según Clot (2014) los rasgos del género “se fijan bajo la piel de los profesionales”.

En el caso de los docentes de la UNC observamos ciertas dificultades para la construcción de un género profesional. Sobre los motivos los entrevistados refieren la necesidad de priorizar la propia carrera individual, la obtención de créditos, la meritocracia, sobre la construcción conjunta de la profesionalidad o la generación de espacios de discusión sobre las prácticas: *“...los docentes se dedican hacer cosas para su curriculum, pero no lo trasladan a la cátedra”*. Otro entrevistado afirma *“... yo creo que la agenda institucional es muy fuerte, y bueno, va en detrimento de otros espacios de construcción conjunta o evaluación de la marcha de asignaturas o de puesta común de una direccionalidad académica generalizada; es como que somos soldaditos, cada uno sabe lo que tiene que hacer y lo hace”*.

En este punto muchos entrevistados coinciden con lo re-

levado por Rodigou Nocetti et al. (2011) cuando afirman: "Al mismo tiempo, en el discurso de las y los docentes, el ambiente laboral universitario aparece signado por la competencia y el individualismo, en tanto marcas de las nuevas exigencias y condiciones laborales que impone la institución universitaria". La misma idea es expresada así en una entrevista: "... yo siempre he tenido recelo en la facultad viendo muchas veces la competencia que hay entre los docentes, tanto interna como externa, en diferentes actividades que se hacen dentro y fuera de la facultad..."

Consideramos se trata de una dificultad considerable, ya que significa que el conjunto de trabajadores se ve privado de un instrumento de acción importante. Clot (2014) afirma que sin él cada uno contará con menos medios para desarrollar su propia actividad y su iniciativa personal, ya que —y cita a Darré (1994)— el género evita "errar por sí solo ante la amplitud de necesidades posibles".

El ideal en el trabajo

Sin embargo el trabajo se realiza, y de acuerdo a lo relevado en las entrevistas, siempre con horizontes elevados. La pregunta es cuál es el monto de ese aporte, con qué recursos se hace, qué costos implica, y para lograr qué objetivos. En este sentido cabe también incluir las reflexiones de Marie-Anne Dujarier (2010) respecto a las relaciones entre el ideal y el trabajo. Es posible comprender las articulaciones de esa instancia subjetiva con el trabajo recuperando previamente la distinción establecida por Lacan (1997) entre el ideal del yo y el yo ideal. El ideal del yo se constituye como una introyección simbólica, producto de la identificación edípica. El yo ideal en cambio, originado en la imagen especular del estadio del espejo, se propone como promesa de síntesis futura hacia la que tiende el yo. Como tal, seguirá cumpliendo un papel de fuente de las identificaciones secundarias posteriores. Ese aspecto es precisamente el que lo hace permeable a la oferta de atributos identificatorios que ofrece el trabajo.

En el trabajo académico la prescripción debe necesariamente ser reinterpretada y adaptada a los incidentes casi cotidianamente por los trabajadores; en ese trabajo de reelaboración constatamos que se van incluyendo cada vez más requerimientos que van configurando un campo de exigencias sin límites, convirtiendo en norma lo que en realidad se ha configurado como un ideal de incalculable amplitud. Ya no se trata sólo de obligaciones conocidas, identificables y reglamentadas, sino de una expectativa de "cada vez mejor", "cada vez más", que muchas veces no se concilia con los plazos y recursos de que se dispone, por lo que sólo puede dejar el sabor de la insatisfacción por lo inalcanzable.

Una docente explicita que luego de trabajar en ese marco hace una evaluación de **sí misma, y no sólo en** lo que respecta al trabajo, que termina condensándose en un adjetivo: "mediocre". Lo explica así: "Uno trata, pero... Mirá, yo creo

que a mí me ha tocado funcionar mediocrementemente entonces: medio mamá, medio mujer, medio docente, medio psicóloga, medio esposa, medio de todo. Porque era tener que hacer tantas cosas, digamos..." Otra entrevistada dice: "Yo creo que cualquier docente en este momento tiene una exigencia mayor de la que tendría que ser..."

En cada trabajador se depositan esas expectativas ideales que se convierten en mandatos de los que nadie es responsable, porque como afirma Dujarier (2010) la formación de esa norma ideal es en gran medida producto de una actividad colectiva, es decir parte del trabajo de organización del que necesariamente participan todos los trabajadores. El trabajo realizado bajo la orientación de un ideal desmedido supone forzosamente el despliegue de estrategias de defensa de distinto tipo, en algunos casos evidenciando rasgos casi heroicos, en otros críticos, en algunos como modo de expresar cierto desengaño y frustración.

El horizonte de lo real

En el análisis de la actividad es necesario incluir además la perspectiva otorgada por lo real de la actividad. Cuando un trabajador lleva a cabo una actividad, en ese hacer está también presente lo que no se hizo porque no se pudo, lo que se intentó pero no se consiguió (los fracasos), lo que se hubiera querido hacer, lo que se piensa o se sueña poder hacer en otro momento, lo que debe rehacerse. La inclusión de todas estas dimensiones hace decir a Clot (2009) que "la actividad no posee el monopolio de lo real".

En este punto crucial el autor difiere de la concepción dejouriana sobre lo real, quien lo concibe como motivo de sufrimiento consustancial a toda situación de trabajo, un sufrimiento fundador, una respuesta inevitable ante la disparidad entre expectativas o esperanzas construidas en el pasado y la situación concreta de trabajo. Considera que tal sobredeterminación del sufrimiento sobre la subjetividad resta plasticidad y equívocidad a las posibles resoluciones de los encuentros con lo real.

En su lugar prefiere pensarlo como estados metaestables que incluyen, con la introducción de alguna perturbación, un abanico de posibilidades de evolución del estado y por tanto de nuevas posibilidades de acción. Es así que otro modo de definir lo real de la actividad es considerar en su constitución la actividad impedida, lo que en este marco constituiría la fuente del sufrimiento del sujeto.

En el material recabado la actividad impedida aparece frecuentemente ligada a dos cuestiones: la masividad y la falta de recursos por un lado, y por otro lado las dificultades para priorizar la actividad docente por sobre la búsqueda de antecedentes académicos. Una docente es enfática al respecto: "pero tenés tanta vorágine, no podés dejar de lado tu carrera docente, tu currículum, todo es meritocrático, se te vencen los

plazos, se te vencen los plazos, ¿se te vencen los plazos! Entonces siempre estás corriendo atrás de los vencimientos de los plazos. Me parece que eso genera una dinámica de trabajar para los vencimientos, para la burocratización de la carrera docente, para la construcción curricular, que a veces va en detrimento de la profundización, de poder detenerse un poco..."

Un entrevistado se lamenta de que los recursos para investigación en general son escasos, dice que quisiera poder ampliar la fuente de financiamiento, y añade: *"Pero honestamente con tantas horas de docencia a veces no puedo... corregir el segundo parcial, pensar en el recuperatorio, tomar el del régimen trabajador, tengo que hacer la parte de los coloquios, tengo que hacer la parte de las regularidades, tengo que leer las tesis, que son 9 y 12..."* Otro relata que no se presentó al último llamado para categorizar su carrera de investigador *"porque no tenía ninguna posibilidad de sentarse a actualizar el SIGEVA"*.

El cansancio, el desgaste provienen entonces de lo que los trabajadores hacen, pero sobre todo de lo que no pueden hacer. La actividad omitida, suspendida, contrariada o impedida tiene así un modo de hacerse presente en la vida del trabajo. Por lo tanto el análisis de la actividad debe atender a la tarea exigida, que la inicia y orienta; a la actividad real, que incluye los acomodamientos frente a los imprevistos y la reinterpretación de la prescripción, con sus aciertos y fracasos; pero también a lo real de la actividad, lo imposible, lo no realizado. Esto es condición necesaria para comprender el sufrimiento en el trabajo.

Lo real para pensar la salud

Este aspecto de lo real como lo imposible orienta la definición de la salud en la perspectiva de la clínica de la actividad. El trabajo es fuente de salud en la medida en que ofrece a los sujetos posibilidades de construcción de sentido, de movilización subjetiva, favorecidas u obstruidas por la organización del trabajo. Una organización del trabajo que propicie y posibilite el desarrollo de los trabajadores permitirá que se pueda desplegar la capacidad de sujetos y grupos para accionar cotidianamente en la búsqueda de un balance adecuado entre trabajo y vida (Pujol, Barnes, Gutiérrez, 2015). En el marco de la clínica de la actividad la salud es entendida como "poder de acción sobre el mundo y sobre sí mismo (Fernández y Clot, 2007), y en ese sentido se liga de modo estrecho al concepto de desarrollo a través de la creatividad puesta en acto en el contexto del trabajo. Ese desarrollo es el que se da a través de las estilizaciones individuales, que son apropiaciones de espacios de libertad cuando ha sido asimilado el género profesional, para utilizar sólo las combinaciones requeridas para la actividad que se está realizando. De este modo la estilización está en el inicio mismo de la renovación y el desarrollo del género; se libera de él, pero no para abandonarlo sino para deshacerlo y rehacerlo según lo que las circunstancias demanden o posibiliten (Clot, 2014).

El término "clínica" cobra entonces todo su sentido: así como en medicina se ocupa de restablecer la salud, en el trabajo la clínica es el conjunto de acciones orientadas a acrecentar el poder del sujeto sobre la situación.

El enlace de la salud con el concepto de género profesional, ubicado en la dimensión transpersonal de la actividad, hace presente también la cuestión central del colectivo de trabajo, entendido como recurso para el desarrollo de la subjetividad y como fuente de pensamiento individual (Clot, 2006). La salud es tributaria de la dinámica intersubjetiva, por lo que el trabajo tiene capacidad de ser más estructurante que alienante (Pujol, Gutiérrez, Barnes, 2015); en esa dinámica cada individuo está convocado a intervenir para participar como protagonista y a contribuir en la realización del colectivo profesional.

Por eso la primera reflexión que provoca el material recabado en relación a la articulación de lo real de la actividad y la salud remite a las ya señaladas dificultades para la constitución del colectivo de trabajo como ámbito para el establecimiento y la recreación del género profesional, y en su lugar el empleo de modalidades individuales de afrontamiento. En este sentido retomamos lo indicado respecto al gran control de las emociones que requiere el ejercicio de la actividad, inferido a partir del dato de cierta ausencia de emotividad en tramos de la expresión de los trabajadores, y en su lugar un relato tranquilo con esfuerzos por lograr ecuanimidad. Es posible que esta posición sea producto de un esfuerzo de modulación del tono afectivo, necesario para mantener los vínculos de trabajo a pesar de los inconvenientes.

El hecho de que tanto este aspecto como otros señalamientos respecto a restricciones, falta de recursos para ejecutar las tareas, horarios cansadores, sobrecarga de responsabilidades, no provoquen reacciones más intensas de queja o reclamos también es posible que también se deba a un efecto de naturalización y sobreadaptación a condiciones desfavorables que se mantienen en el tiempo. Una docente que tiene un cargo full time decía que para ella tener una dedicación exclusiva *"parece un castigo, más que una posibilidad de estar tranquilo, trabajar y producir"*, porque hace que su jornada sea *"dura"* y que *"impacta terriblemente"*. Relata que lo hace sobre diversos aspectos: *"...se me desató la celiaquía, me agarró stress, me divorcié"*. Agrega: *"Entonces vas priorizando lo urgente, y no lo otro. Por ejemplo ahora me tenía que operar de la vesícula y no me voy a operar, porque tengo todo lo de fin de año."* Es evidente que la salud se ve afectada en todas sus dimensiones, y que los efectos perjudiciales del trabajo afectan **ámbitos de** la vida más allá de él.

Pero en las manifestaciones de los docentes también hay evidencias de aspectos saludables vinculados al trabajo, sobre todo cuando el sentido atribuido al mismo produce satisfacciones, cuando se logra conformar un buen equipo de traba-

jo, y fue bastante recurrente la afirmación de que el vínculo con los alumnos es una fuente importante de placer.

Identidad y movilización subjetiva

Los espacios de protagonismo que puede asumir cada trabajador le permitirán sacar provecho de su campo de posibilidades y ampliarán el “precipitado identificatorio” en el que se fue configurando también su historia social. La identidad como parte de las configuraciones subjetivas en esta perspectiva “no es una simple escena interior, sino una actividad singular de apropiación, incluso si opera sin que el sujeto lo sepa” (Clot, 2011).

La construcción de la identidad en el campo social se da por los encuentros con lo real, lo que requiere actividad de transformación e interpretación, ejercicio de la técnica y despliegue más o menos consciente de las competencias personales. Ese encuentro con lo real no es directo, está mediatizado por el encuentro con los demás en la realización de la tarea, cuyo juicio y legitimación es condición ineludible para la constitución subjetiva (Pujol et al., 2015).

En ese sentido Dejours afirma que la dinámica de reconocimiento, desplegada a través de los juicios de utilidad y de belleza respecto al trabajo realizado, contribuye a la realización de sí mismo. Por el contrario, su ausencia puede obstaculizar la construcción de la identidad y ser fuente de sufrimiento. Los juicios de utilidad son emitidos sobre todo en la línea jerárquica; los juicios de belleza, referidos al trabajo bien hecho según las reglas del arte, son proferidos por los pares. Ese proceso, que opera en el orden de la intersubjetividad pero se capitaliza en el orden de lo singular, refiere al hacer; es en el segundo momento de una secuencia que estos juicios pueden pasar a articularse con las expectativas subjetivas de realización de sí mismo, y contribuir a la construcción de la identidad del trabajador. Constituyen además una posibilidad de que el sufrimiento en el trabajo se transforma en placer (Dessors, D. y Molinier, P., 1988; Dejours, C., 1988). Pero el juicio de los otros, de los pares, sólo es posible si funciona un colectivo o una comunidad de pares. El colectivo es por lo tanto el factor central para la dinámica intersubjetiva de construcción de la identidad en el trabajo.

Lo relevado entre los académicos de la UNC permite afirmar que no se observan relaciones frecuentes de cooperación o de confianza entre pares como para dar ocasión al establecimiento de una dinámica de reconocimiento que posibilite la construcción de un colectivo. En cambio señalan como instancias de reconocimiento a la trayectoria y al saber el hecho de que su trabajo profesional sea requerido por la comunidad, el acceso a lugares clave (como ser asignado a un tribunal de concurso o de evaluación de becas o proyectos, o ser titular de una asignatura), la obtención de un subsidio, alcanzar una categoría alta en el programa de categorización docente.

También advierten que procurarse esos reconocimientos no tiene que ver solamente con realizar un trabajo bien hecho, sino que “*está atravesado por todas esas dinámicas institucionales que te permiten negociar, o sea más bien asociado a la capacidad de negociación de posicionamiento, que a la virtud docente que vos tengas...*” Otro entrevistado dice, en el mismo sentido: “*Pienso que la variable de reconocimiento no es una variable sola, no es una variable de reconocimiento a tu capacidad o a tu dedicación, sino que tiene que ver con la posición en la trama de intereses institucionales*”.

Aunque no refieren al reconocimiento por vía de juicios de belleza entre pares o de utilidad por la vía jerárquica como modo de obtener placer en el trabajo, sí lo hacen a partir del comportamiento de sus alumnos frente al aprendizaje. Claramente lo expresa una docente: “*Yo por ahí disfruto; por ahí, cuando estás dando clases, y hablás y por ahí te das cuenta que baja el nivel de ruido, y vos decís: Bueno, acá está pasando algo interesante... Vos terminás así, como que se te abre así todo (señalando el pecho), y decís: ¿Encima me pagan por esto?*”.

Sin embargo los juicios de utilidad refieren al beneficio económico o técnico de la tarea realizada, y los de belleza a la calidad y la elegancia de su resolución. Ni esas cuestiones, ni el esfuerzo que pueden implicar, pueden ser valorados cabalmente por los alumnos, por lo que no son juicios constitutivos de la dinámica de reconocimiento postulados por la Psicodinámica de Trabajo. Además el marco de la masividad de la enseñanza en algunas de las Facultades también los dificulta. Una docente, deplorando precisamente que la masividad impida un buen vínculo con los alumnos, señala que, a la inversa, los docentes tampoco son reconocidos por los alumnos ni siquiera por su nombre. Cuenta que un alumno se refirió a un profesor como “*el flaco*”, y dice: “*Pero tenemos tres flacos en el equipo... Es así, ¿no? La profe flaca, la profe gorda, la buena, la loca; de los nombres ni idea...*”

Desde la Clínica de la Actividad, Clot (2009) remite a la importancia de que los sujetos se identifiquen con sus actos, que la actividad tenga un sentido, que la actividad sea subjetivante. El sentido establece una relación de valor entre la acción y las otras actividades posibles, por lo que entonces trabajar es, según el autor, “*juzgar en actos*”.

Entre los académicos la búsqueda de sentido en ocasiones se encamina hacia la obtención de certificaciones, créditos, méritos y prestigio, ya que parte del reconocimiento que perciben proviene de esos logros. No obstante, este no sería el sentido genuino de la actividad, sino más bien un sentido enajenado, inducido a partir de las nuevas reglas impuestas.

Pinto e Silva (2013) invitan a reflexionar sobre el deseo o la adhesión de algunos profesores universitarios a prácticas que se vuelven contra ellos mismos, ya sea en términos de empobrecimiento de identidad, ya sea en términos de su salud o desequilibrio psicosomático. Afirman que detrás de la

sobrevaloración de esos logros subyacen estrategias defensivas como la idealización y el narcisismo, lo que permite explicar por qué muchos docentes aceptan y hasta buscan la sobrecarga de trabajo, el productivismo y la racionalidad instrumental. Los autores afirman que se trata de subjetividades forjadas por el modelo de gestión gerencialista, en un campo —el académico/científico— que se configura como espacio de disputa y búsqueda de prestigio y estatus.

Esta “fetichización del currículum” y la idea de “recuento curricular”, en términos de García Salord (2010), es más bien un sinsentido. Para esta autora la elaboración del currículum impone confrontar la experiencia personal con el “perfil deseado”, es decir, con aquellos perfiles académicos establecidos en cada institución como los válidos (reditables y legítimos). En esta confrontación, el recuento curricular se impone como un balance permanente de la historia personal y de las instituciones de pertenencia. El currículum se instituye así como el espacio de tensión entre el perfil deseado y las trayectorias negadas en el formato por el efecto de clasificación. Será en esta exposición permanente al sistema clasificatorio —que tiene la fuerza de imposición de “lo oficial”— en la que el académico generará la disposición a orientar sus prácticas hacia lo que le permita ser clasificado.

La expresión de García Salord de “recuento curricular” sintetiza numerosas manifestaciones de los entrevistados, que coloquialmente lo llaman “*juntar papelitos*”, señalando al mismo tiempo que el perfil requerido privilegia criterios productivistas en relación a la investigación, a la vez que perciben que no valora lo suficiente la actividad docente. Dicen al respecto que perciben que “*está desmerecida la actividad docente*”, que “*se menoscaba esa actividad*” y que consideran que “*se te debe evaluar más bien por cómo sos como docente, cómo son tus clases, cuál es el nivel de aprendizaje de tus alumnos y si realmente salen bien formados, bien preparados*”. Otro entrevistado concluye: “*Creo que en el aula es donde uno demuestra que es profesor, no en estas cosas del SIGEVA*”. Y evidencian que a pesar de todo no renuncian a sostener el perfil profesional: “*Es una cuestión opacada desde las dinámicas institucionales. Por ahí me duele, cuando no se valoriza suficientemente en ese sentido. Pero desde mi filosofía siempre reflexioné en relación a la importancia de preservar el espacio público y la discusión con el estudiante*”.

En cambio para otros la actividad de investigación, a pesar de los impedimentos que encuentran en ella, se convierte en lo que da sentido a sus esfuerzos: “*La satisfacción es la elaboración del proyecto, el propio proceso, el ir involucrándote, ir dibujando objetos de estudio y que eso te vaya apareciendo como algo productivo; eso me encanta*”.

En relación a la construcción del sentido en el trabajo, Pujol (2016) propone el nivel de inserción institucional de los académicos como analizador institucional para valorar el ma-

lestar y sufrimiento psíquico, y dialécticamente su potencial transformador. Considera que la inserción institucional está constituida por tres dimensiones articuladas: la dedicación y estabilidad en el cargo, la implicación en la dinámica política de la universidad (vale decir, en las arenas de disputa de capitales simbólicos específicos ligados al gobierno y al prestigio académico asociado) y por último las condiciones micro-institucionales de desempeño.

La dedicación de los cargos en ocasiones puede interpretarse como precariedad laboral, o en cambio evidenciar que el trabajo universitario es sólo un lugar complementario de una carrera con eje en otro sitio. Para algunos académicos el involucramiento en la dinámica política de la institución puede constituirse en una vía privilegiada para la construcción de sentido, con sus escollos y dificultades. Finalmente, las condiciones micro-institucionales de desempeño tendrán peso en la definición del trabajo como factor de salud o sufrimiento. Los tres aspectos son áreas en las que es posible intervenir individual y colectivamente para, retomando la definición de salud propuesta, ampliar el poder de acción de los sujetos.

Conclusiones

Desde la perspectiva de las clínicas del trabajo la identidad requiere del vínculo con los otros; la dinámica intersubjetiva es condición ineludible en la construcción de sí mismo, por lo que la constitución de un colectivo en el que se forje y se revitalice permanentemente el género profesional resulta crucial tanto para sostener y acrecentar la calidad del trabajo realizado como para el sostenimiento de los trabajadores. En cambio lo relevado permite afirmar que la carencia de suficientes espacios de diálogo sobre la actividad realizada se presenta como un obstáculo para la construcción del género profesional, promoviendo en cambio el surgimiento de numerosos estilos profesionales que no llegan a conformar un repertorio de reglas colectivas con posibilidades de renovarse y enriquecerse.

La salud también está ligada al colectivo de trabajo y a la dimensión transpersonal de la actividad. Los dos aspectos puestos en foco remiten a la integración de cada trabajador en una red de vínculos que le permita afrontar las dificultades con otros, sobre lo que resulta de sumo interés la reflexión de Clot (2010), quien afirma que “hay RPS y RPS...”.

Con ese juego de palabras indica que frente a los riesgos psicosociales los trabajadores cuentan sin embargo con recursos psicológicos y sociales propios, surgidos del oficio como instrumentos de trabajo. Pone en cuestión el encuadre tradicional de tratamiento de los riesgos, en un enfoque que los asimila a una nube tóxica que daña a los trabajadores, en mayor medida a los más frágiles o más sensibles. Desde este modelo toxicológico, derivado del paradigma médico que traduce un problema social a un problema sanitario, se intenta que la nube no gane demasiadas víctimas. Clot reprueba que esta

perspectiva suponga a los sujetos pasivos e inermes frente a los riesgos, y que ignore por completo su capacidad de actuar frente a ellos. En cambio postula un dinamismo que puede ir más allá de lo adaptativo, en búsqueda de la autonomía, definida como la posibilidad de transformar la heteronomía de toda organización.

Pero esas acciones deben desarrollarse en el marco de un colectivo de trabajo, definido por Perrilleux (2008) como el sitio irremplazable para el ejercicio de las solidaridades cotidianas, que se consolida a través de las obligaciones recíprocas y de los compromisos adquiridos, del respeto de las reglas sobre un trabajo bien hecho, de la construcción de valores comunes, de la memoria de las luchas, y finalmente del hecho de poder contar con los otros. Cita a Rolle de Terssac (1990) para decir que los colectivos de trabajo son “capaces de darse reglas y no sólo soportarlas, incluso de entrar en conflicto con respecto a su elaboración”.

El autor afirma que sobre la evolución de los colectivos se postulan diagnósticos contrastados; algunos estudios afirman que se está produciendo la disolución de las solidaridades, la desestabilización e incluso la desaparición de los colectivos, debido a transformaciones que tienen que ver con la individualización de las relaciones de trabajo y la lógica de la competencia, lo que lleva a actitudes instrumentales y cínicas. Otros sin embargo advierten la recomposición de algunas cooperaciones dentro de colectivos más móviles.

Más allá de la pregunta sobre la disolución o recomposición de los colectivos, el autor se detiene sobre las condiciones de formación de los mismos. En primer lugar señala que no es una realidad estable y dada, sino que debe ser “realizado” para establecer una trama afectiva, simbólica y moral que hace posible la vida en colectivo. Plantea que hay tres condiciones necesarias y estructurales en la formación de un colectivo, que son también la condición necesaria para la transmisión de lo que permanece vivo en él. La primera refiere a la inscripción de los actos en comunidades de prácticas sobre la base de un acuerdo pragmático sobre la manera de hacer las cosas, y supone la prueba de pertenencia a una determinada comunidad normativa en la que se enmarcan las promesas y las obligaciones recíprocas entre los trabajadores, lo que funda la confianza y la cooperación.

El colectivo precisa también la institución de las diferencias en su interior, en las que se establezcan rangos dentro de un orden. El mantenimiento de un colectivo requiere la distribución e institución de sitios diferentes.

Finalmente la tercera condición refiere a lugar otorgado al evento en el cumplimiento de una tarea. El evento rompe el flujo de una actividad rutinaria, crea una falla en lo habitualmente dominado, y por eso pone a prueba al colectivo en su capacidad de dar tratamiento a lo imprevisto, provoca conflictos de interpretación, desestabiliza las convicciones, y

contiene fuerzas de alteración del colectivo. A pesar de que lo pone a prueba respecto a sus capacidades para soportar lo imprevisto, la disponibilidad a los eventos es lo que posibilita que la vida en el colectivo crezca.

El material empírico evidencia que los factores que enriquecen la construcción de la identidad y contribuyen a la salud de los trabajadores se enlazan necesariamente con la necesidad de fortalecer los lazos colectivos de los trabajadores de la educación superior. Estableciendo posibilidades, espacios y condiciones para la discusión del género profesional en el que se puedan confrontar narrativas acerca de la actividad será posible devolver el sentido genuino a la actividad, ya que la naturaleza, la calidad y la dinámica de las relaciones en los colectivos de trabajo tienen una responsabilidad considerable con respecto a los efectos del trabajo/empleo sobre la identidad y la salud (Pujol, 2011).

Referencias bibliográficas

- Clot, Y. (Marzo, 2001). *Clínica del trabajo, clínica de lo real*. Le journal des psychologues, N° 185.
- Clot, Y. (2006, 18 de mayo) *Entrevista a Clot*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 9, n. 2, pp. 99-107.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris, Ed La Découverte.
- Clot, Y. (2011). *La otra ilusión biográfica*. Acta Sociológica 56, septiembre-diciembre de 2011, pp. 129-134. Centro de estudios Sociológicos, FCPyS, UNAM
- Clot, Y. (2014). *Géneros y estilos profesionales*. Revista Laboreal 10, (1); 95-97
- Cravino, A., Roldán, J. (2013). *Diversificación institucional del sistema universitario latinoamericano: La universidad argentina como agente catalizador de las demandas del mercado, en un contexto de transformaciones, sociales e inclusivo de una nueva concepción profesional*. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Darré, J. P. (1994). *Le mouvement des normes, avec Bakhtine et quelques agriculteurs*. In J. P. Darré (Ed.). Pairs et experts dans l'agriculture (pp. 15-29). Toulouse: Erès
- Dejours, Ch. (1992). *Trabajo y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Editorial Hvmánitas.
- Dejours, C. (1998). *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. En: Dessors, D., Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Dessors, D. y Molinier, P. (1998) *La psicodinámica del tra-*

bajo. En: Dessors, D., Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/ CONICET. Buenos Aires.

Dujarier, M.-A. (2010): *L'idéal au travail*. París, PUF

Fernández G.; Clot, I. (2007) Instrumentos de investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. Revista Laboreal. 2, (1); 15- 19

Freitas Fonseca, J. C.; Aguiar e Oliveira, I. (2012). *Clínica da Atividade no contexto brasileiro: sobre ciências, territórios e compreensões*. En A. Pujol y C. Dall'Asta (Comp.), Trabajo, actividad, subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, UNC.

García Salord, S. (2010). *El Curriculum Vitae: entre perfils deseados y trayectorias negadas*. Revista Iberoamericana de Educación Superior. N°1, Vol. 1. Universia. (RIES) IISUE. Pp. 103-119

Mendes, A. M. (2007). *Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho, en Psicodinâmica del trabalho: teoría, método e pesquisas*, Cap. 3. Sao Paulo: Casa del Psicólogo. Traducción propia.

Mollis, M. (2008). *Las huellas de la Reforma en la crisis universitaria argentina, en E. Sader, P. Gentili, H. Aboites (Comp.)*, La reforma universitaria: desafíos y perspectivas noventa años después. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.

Mollis, M. (2010). *Las transformaciones de la Educación Superior en América: Identidades en construcción*. Revista Educación y Sociedad. (1) 11-24

Nosiglia, M. C., Zaba, S. M. (2005). *El impacto de la ley*

de Educación Superior en las universidades públicas y privadas ¿es posible la comparación?” En Primer Congreso Nacional de estudios comparados en Educación “Retos para la Democratización de la Educación. Perspectiva Comparada. Buenos Aires, 18 y 19 de noviembre de 2005.

Périlleux, T. (2008). *Trabajar juntos, vivir en colectivo*. En B. Espinosa, Mundos del Trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas (pp. 229-249). Quito: FLACSO.

Pinto e Silva, E. (2013). *Sufrimento psíquico no trabalho do professor da universidade pública*. En Gonçalves de Freitas, Leda (Coord.) Prazer e sofrimento no trabalho docente. Pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá Editora.

Pujol, A.; Gutiérrez, M. I.; Barnes, F. (2015). *Cuidar y cuidarse en el trabajo*. En A. Pujol y Gutiérrez M. I. (Comp.), Trabajo y subjetividad. Indagaciones clínicas. Córdoba, UNC.

Pujol, A (2016). *La violencia laboral en la universidad: desafíos para la política gremial*. En Revista Trabajo (En)Cena, Vol. 1 (1), 147-160.

Santos, M. (2006). *Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos*. Laboreal II(1), 34-41.

Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Buriyovich, J., Domínguez, A. (2011). *Trabajar en la Universidad. (Des) Igualdades de Género por transformar*. Córdoba, Editorial Universidad Nacional de Córdoba.

Rolle, P., de Tersac, G. (1990). *L'apport possible de la codification du social en sociologie du travail*, IV° Journées de Sociologie du Travail. Toulouse: Université du Mirail. Referencias bibliográficas

Saúde do trabalhador e clínica do trabalho no contexto sindical

Roberta Fin Motta y Karine Vanessa Perez

Roberta Fin Motta: Psicóloga, Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Franciscano Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) Brasil. E-mail: roberta.fm@hotmail.com

Karine Vanessa Perez: Psicóloga. Docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). Doutoranda e Mestre em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) Brasil. E-mail_ karinevanessaperez@gmail.com

Nesta comunicação, as autoras, que atuam em diferentes Instituições de Ensino Superior (IES) e campos de trabalho no estado do Rio Grande do Sul, Brasil, propõem um diálogo sobre a saúde do trabalhador e a clínica do trabalho no contexto sindical na atual conjuntura brasileira. Tal escrita advém de reflexões produzidas a partir das práticas desenvolvidas em Clínica do Trabalho no espaço sindical, localizado na cidade de Porto Alegre, estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

A mesma é resultado de inquietações e questionamentos que acompanham o trabalho no campo da saúde mental e trabalho e tem como objetivo relatar a trajetória e experiências ligadas ao atendimento do trabalhador que sofre e adoce no trabalho. Este relato diz respeito ao trabalho desenvolvido especialmente em um Sindicato direcionado aos trabalhadores do campo da saúde, localizado no município de Porto Alegre, estado do Rio Grande do Sul, Brasil. O que se apresenta, portanto, são as especificidades presentes na atuação junto a este espaço dadas as origens da demanda, bem como questões particulares da realidade local.

Historicamente, o campo da saúde do trabalhador vem se dedicando cada vez mais aos estudos voltados a saúde mental, dado o envolvimento dos fatores psíquicos que o trabalho exige atualmente. A Psicodinâmica do Trabalho e as Clínicas do Trabalho trazem uma importante contribuição em relação ao estudo, pesquisa e intervenção neste âmbito. Por este motivo, estas são as teorias que embasam o corpo teórico desta comunicação.

É importante enfatizar que o atual contexto brasileiro, que passa por uma crise econômica, política e até mesmo ética, impacta diretamente nos modos de trabalhar e nas relações de trabalho da população brasileira. Isso tem se refletido diretamente no sofrimento psíquico dos trabalhadores e trabalhadoras, que diante da ameaça da perda de emprego, real ou forjada pelos empregadores, acabam buscando algum tipo de apoio psicológico. Desse modo, percebemos um crescimento na procura de atendimentos no sindicato no primeiro semestre de 2016 em comparação ao mesmo período do ano anterior.

Contextualização do mundo do trabalho e o cenário sindical

Nas últimas décadas, em virtude das transformações do mundo do trabalho, particularmente a partir de 1990, em consequência da reforma neoliberal do Estado, mudanças ocorreram e estabeleceram-se novas formas de trabalho. Consequentemente, modificaram-se as formas de gestão, o que alterou profundamente os processos de gestão. Tal cenário afeta o andamento das atividades, o direcionamento dos resultados para a população assistida, assim como define fragilidades e possibilidades de vida no cotidiano de trabalho.

Além disso, o sindicalismo contemporâneo tem sido pro-

fundamente afetado, especialmente nas últimas duas décadas. Pode-se afirmar assim que se vive uma crise no movimento sindical, em que os principais fatores que compõe este contexto são: redução das greves; diminuição do número de trabalhadores sindicalizados (filiados a sindicatos); desestabilização dos coletivos de trabalho; multiplicação e pulverização das instituições sindicais (Alves, 2000; Antunes; 1995).

O abalo no sindicalismo contemporâneo, se reflete na diminuição de sua representação legal (trabalhadores formais) e a discutida legitimidade de se fazer representante de segmentos atípicos crescentes no mercado de trabalho – desempregados, trabalhadores precários, e do setor informal (Cattani, Araújo, 2006, p. 252).

A queda da taxa de sindicalização (que demonstra a representatividade sindical e a capacidade de ação coletiva) ocorreu em diversos países ocidentais, e tem sido um indicativo importante para diagnosticar a crise do movimento sindical. Onde o processo de reestruturação foi mais intenso, ocasionando desemprego, houve maior perda de filiados a sindicatos. A queda ocorreu principalmente nos setores metalúrgicos, instituições de crédito e seguros (bancos), agropecuário e de extração animal e vegetal, têxtil, e extração vegetal. O crescimento ocorreu especialmente nos sindicatos ligados aos serviços de ensino, de alojamento, serviços médicos e de administração pública (Rodrigues, 2002).

Cattani e Araújo (2006), afirmam que a financeirização da economia, associada a especialização flexível, a realocização industrial, a expansão dos serviços informatizados, a privatização, a subcontratação e a precarização produzem a deteriorização da proteção no trabalho. Isso faz com que os coletivos de trabalho se fragmentem e ainda amplia a competição entre trabalhadores ativos e desempregados, entre os estáveis e os contratos precários e a tempo parcial.

Os novos modos de trabalhar produzem formas uma degradação nas relações do coletivo: por um lado alguns trabalhadores se engajam nos objetivos e metas da empresa, a partir de uma ilusão promovida pela gestão participativa, enquanto outros (e os mesmos) são tratados como “peças” descartáveis. Esta fragmentação provoca uma desconstrução da identidade do coletivo fazendo com que a legitimidade desta representação se perca, afetando assim o movimento sindical, prevalecendo a lógica do “cada-um-por-si” (Perez, 2014).

Desse modo, a nova organização do trabalho, têm refletido cada vez mais sobre a saúde e a subjetividade daqueles que trabalham. As modulações do capital capturam a subjetividade do sujeito contemporâneo, estando eles vinculados diretamente ao trabalho ou não, afetando a si próprios e aqueles ao seu redor (Perez, 2014).

Com essa gama de mudanças, os trabalhadores sentem-se, mesmo sem dar-se conta, convocados a dar de si sua saúde,

corpo, psique e tempo, este que passa a tomar mais e mais a vida daqueles que trabalham, mesmo quando estão fora do trabalho. Desse modo, podemos dizer que a forma como o capitalismo contemporâneo vem se organizando faz com que a saúde do trabalhador sofra um impacto, principalmente quando observa-se os fatores como flexibilidade, produtividade e competitividade sendo sobrepostos aos valores humanos, sociais e éticos (Mendes, Wünsch, 2007).

O mundo do trabalho real apresenta um distanciamento entre as práticas organizacionais e os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos. Vivenciamos um cenário paradoxal: a precarização do campo social, a destruição ambiental e o adoecimento dos indivíduos alcançam níveis nunca vistos antes, apesar de todo avanço científico e tecnológico (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

O foco na produtividade, independente do setor de trabalho, intensifica a acumulação do capital e lucro, o que leva, conseqüentemente, a uma perda na razão social do trabalho. Esse modo de atuar do capitalismo, quando não extingue completamente, limita em grande escala as possibilidades do trabalho se constituir como um elemento e um espaço para o desenvolvimento da dignidade, solidariedade e potência dos humanos (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

Pelo fato destas características do mundo do trabalho contemporâneo afetar a todos, e não apenas uma profissão ou setor, estando associado a uma lógica produtivista e flexível, a relação entre trabalho e adoecimento é então reconhecida não apenas como uma problemática individual, mas, sim, algo que abrange o coletivo, tornando-se ou devendo se tornar, preocupação no campo da saúde pública (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

Isso já pode ser comprovado por meio de informações fornecidas pela Previdência Social, já que esta instituição tem concedido afastamentos por acidente de trabalho, em que os transtornos mentais e comportamentais merecem especial atenção em função de representarem o terceiro motivo de concessões de auxílio-doença acidentário (Ministério da Previdência Social, 2012).

Pelos motivos expostos anteriormente, o campo da saúde do trabalhador vem se dedicando cada vez mais aos estudos voltados à saúde mental, dado o envolvimento dos fatores psíquicos que o trabalho exige atualmente. A Psicodinâmica do Trabalho e as Clínicas do Trabalho trazem importante contribuição em relação ao estudo, pesquisa e intervenção neste âmbito que serão elucidados posteriormente.

A clínica do trabalho e a saúde do trabalhador no sindicato

O principal foco de estudo e intervenção das Clínicas do Trabalho é a dimensão sociopsíquica do trabalho. Parte-se, inicialmente da organização do trabalho, pela qual perpassa

a análise sobre como se dá a produção de subjetividade dos trabalhadores nela inseridos, bem como a relação entre saúde e adoecimento destes. Também é essencial a análise sobre as estratégias de ação construídas pelos trabalhadores e que objetiva confrontar como o trabalho é organizado (Mendes, 2007). Desse modo percebe-se que a organização do trabalho pode ou não proporcionar um espaço para a expressão do sofrimento, cooperação e reconhecimento no trabalho, provendo assim a saúde e/ou o sofrimentos e as patologias do trabalho.

A teoria e o método que embasam o trabalho baseia-se nos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e das clínicas do trabalho que fundamentam a atuação frente aos objetivos desta modalidade de clínica-intervenção. A Psicodinâmica do Trabalho é pode ser definida como uma teoria crítica que percebe o trabalhador como um sujeito marcado pelo seu poder de resistência, engajamento e busca pela transformação diante da violência simbólica que sofre no contexto do trabalho (Dejours, 2004).

O atendimento psicológico desenvolvido no sindicato em questão tem como intuito oferecer uma escuta diferenciada e especializada no que diz respeito ao sofrimento e adoecimento relacionado ao trabalho, neste caso, no âmbito da saúde.

Esta especificidade da clínica se propõe a fornecer subsídios relativos a compreensão da relação entre saúde e sofrimento, possibilitando a reflexão-ação que pode se direcionar tanto para o indivíduo quanto para o coletivo dos trabalhadores. É importante ressaltar que as Clínicas do Trabalho se afastam do modelo clínico individualista que acaba por minimizar ou até mesmo ignorar o impacto do social, e assim dá ênfase apenas os processos intrapsíquicos do sujeito em atendimento. As Clínicas do Trabalho buscam se construir como clínicas sociais do trabalho “[...], pois se equilibram no fino e tênue limite entre psíquico e social, vendo entre eles jogos complexos de reciprocidade e tensão” (Bendassolli; Soboll, 2010, p.16).

A Clínica do Trabalho tem como foco de atuação a vulnerabilização dos sujeitos e dos coletivos de trabalho. Esse fator é manifestado a partir do processo de individualização e desmantelamento dos coletivos de trabalho e, com isso, a perda de referências compartilhadas entre os trabalhadores. Outro indicador são as manifestações do mal-estar no trabalho que surgem como as doenças físicas, transtornos mentais e psicossociais. Tais elementos dizem respeito à discussão do lugar que ocupa o sofrimento no trabalho desta perspectiva clínica (Bendassolli, Soboll, 2010).

Sendo assim, o trabalho desenvolvido em um sindicato relativo a trabalhadores e trabalhadoras do campo da saúde é proposto em três modalidades:

1. Acolhimento individual: se refere a uma primeira escuta e identificação da demanda. Tem como objetivo avaliar a

necessidade de encaminhamento para atendimentos individuais, em grupo ou outros tipos de atendimentos. Ocorre sem necessidade de agendamento prévio, sendo que em um primeiro momento, é feita a escuta do que é trazido pelo trabalhador. Neste momento então, se pergunta, especialmente, sobre os motivos que fazem o trabalhador procurar o sindicato e o atendimento psicológico. A partir disso, dependendo do caso, orienta-se a busca por atendimento psicológico individual em outros espaços (caso a demanda agora esclarecida brevemente, não tenha relação com o trabalho) ou a participação no grupo que acontece no sindicato. De qualquer forma, agenda-se uma nova consulta individual para dar seguimento ao acompanhamento dos encaminhamentos sugeridos.

O acolhimento é um atendimento em momento de crise, que ocorre, muitas vezes, em situações de emergência, em que o sujeito precisa de suporte naquele momento e não pode aguardar um agendamento. O que mobiliza sua crise é um acontecimento recente, então o fato de ser acolhido, encontrar uma escuta e reconhecer que não está só em um momento de dificuldade, já proporciona uma tranquilidade, mesmo que mínima ao trabalhador que sofre (Perez, 2014).

2. Atendimento em grupos: tem como objetivo proporcionar um espaço de fala e escuta coletiva, proporcionando o compartilhamento de situações vivenciadas no trabalho. Busca promover a sensibilização e mobilização dos trabalhadores, para que estes se instrumentalizem coletivamente e atuem tanto na elaboração do sofrimento quanto na prevenção dos fatores que colocam em risco o desempenho e a qualidade de vida no trabalho. Este tem se configurado como um importante espaço de fortalecimento das trabalhadoras e trabalhadores na busca do enfrentamento do sofrimento nos espaços de trabalho. Atualmente há dois grupos acontecendo no sindicato.

O atendimento psicológico grupal é semanal, e tem duração em torno de 1 hora e 30 minutos. Analisando a complexidade de construir coletivos na atualidade, os trabalhadores convidados podem ingressar no grupo a qualquer tempo. A orientação é que os trabalhadores compareçam toda semana, porém fatores como a dificuldade financeira, familiares e até mesmo problemas de saúde impedem que alguns deles participem do grupo semanalmente (Perez, 2014).

A abordagem teórica que orienta este trabalho com grupos é a Psicodinâmica do Trabalho, na qual se busca a construção de um espaço coletivo de reflexão, discussão e mobilização dos trabalhadores que estão em sofrimento no trabalho. Porém, foi necessário fazer uma adaptação em relação à metodologia *strictu sensu*, já que não há um número definido de encontros, não havendo um começo, meio e fim comum a todos os trabalhadores. Esta mudança se fez necessária para que fosse possível adaptar aquela realidade composta por de-

mandas urgentes que surgem no serviço da psicologia nos sindicatos (Perez, 2014).

O grupo tem representado, para aqueles que dele participam, um espaço de apoio mútuo, no qual as pessoas fazem trocas significativas que vão além dos momentos internos do grupo. Tem como objetivo proporcionar espaço de fala e escuta coletiva, proporcionando o compartilhamento de situações vivenciadas no trabalho. Busca promover a sensibilização e mobilização dos trabalhadores, para que estes se instrumentalizem coletivamente e atuem na prevenção dos fatores que colocam em risco o desempenho e a qualidade de vida no trabalho (Perez, 2014).

3. Atendimento individual: propõe-se a acolher e escutar o sofrimento dos trabalhadores que necessitam de um atendimento singularizado e ainda não conseguem participar dos grupos, buscando o fortalecimento da autoestima. O atendimento individual tem como objetivo ser algo pontual até que o trabalhador se sinta confortável em participar dos grupos ou estabeleça vínculo com outras redes de apoio. Também de destina a buscar uma compreensão da demanda trazida pelo sujeito que sofre no trabalho e assim pensar conjuntamente em algumas estratégias para lidar com a sua problemática no ambiente de trabalho.

Esta modalidade de atendimento acontece via agendamento prévio, tendo duração média de 50 minutos. São atendimentos pontuais, então, avalia-se a necessidade de acompanhamento semanal e, caso seja necessário, encaminha-se para atendimento psicológico semanal em outros espaços, como clínicas particulares e clínicas-escola, ou para o grupo que acontece no sindicato.

Propõe-se a acolher e a escutar o sofrimento dos trabalhadores que necessitam de atendimento singularizado e ainda não conseguem participar dos grupos, buscando o fortalecimento da autoestima. A decisão sobre participar do grupo ou fazer acompanhamento psicológico semanal em espaço externo ao sindicato é discutida com o trabalhador atendido, quando é feita a indicação especialmente do grupo pelos benefícios proporcionados por esta metodologia de acompanhamento. Contudo, enfatiza-se que o trabalhador tem plena liberdade de escolha dentre as possibilidades oferecidas.

Além de oferecer acolhimento e escuta, proporcionar um espaço para a ressignificação do sofrimento no trabalho, o objetivo dos atendimentos é estabelecer o nexo causal entre o ambiente/relações de trabalho e os fatores que levaram ao sofrimento/adoecimento desses trabalhadores. A partir disso, se busca construir coletivamente práticas que promovam o bem estar físico e psíquico dos trabalhadores atendidos.

As principais demandas trazidas pelos trabalhadores atendidos são as práticas associadas à violência moral e psicológica que ocorrem no ambiente de trabalho. As vezes se manifestam de forma velada, enquanto outras, de maneira explícita e

direcionado a um trabalhador em específico ou a um grupo. Inúmeros são os casos, dos quais podemos citar racismo e discriminação de gênero das mais diversas são bastante frequentes. Outros fatores que podem ser citados para a procura e encaminhamento para atendimento são: a falta de condições de trabalho adequada, a sobrecarga de trabalho e falta de pessoal que implicam em um sofrimento ético do trabalhador que muitas vezes desenvolve seu trabalho de maneira não qualificada e, por se tratar de hospitais e casas de saúde, implica diretamente na saúde, vida e morte dos usuários destes serviços (Perez, 2014)

O surgimento da necessidade de um trabalho voltado a saúde mental no meio sindical surge em função do aumento dos casos de adoecimento psíquico que eram atendidos por médicos do trabalho. Estes profissionais, habituados a acompanhar situações relacionadas ao adoecimento físico, especialmente aquelas que envolvem as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares (DORT), e, por isso, acabavam tendo dificuldades em relacionar o adoecimento psíquico ao trabalho. Sendo assim, percebeu-se a necessidade de contratação de uma psicóloga, que inicialmente, havia sido chamada para trabalhar com a avaliação do nexos causal do adoecimento psíquico e que, diante de outras demandas, passou a desenvolver novas ações (Perez, 2014).

Os trabalhadores, em sua grande maioria são encaminhados para atendimento pelos médicos do trabalho. Porém, em alguns casos, são encaminhados pelos diretores sindicais, advogados e até mesmo por outros trabalhadores que estão ou já participaram de alguma atividade vinculada a saúde mental no sindicato.

Sendo assim, esta proposta da Clínica do Trabalho tem sido importante no sentido de aliar um entendimento clínico às vivências do trabalho, àquilo que causa sofrimento e possível adoecimento daqueles que trabalham, possibilitando assim uma ressignificação de vivências difíceis no contexto laboral.

Afirmamos que é urgente pensar-se nas condições de trabalho e na forma como o trabalho vem se organizando na atualidade, atentando especialmente para como esses modos de trabalhar e viver o trabalho afetam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Considerações finais

Podemos perceber que a demanda para atendimentos (acolhimento, individuais e grupais) tem crescido significativamente, especialmente no último ano. Este fator pode estar relacionado ao cenário econômico vivido atualmente no país, o que reflete diretamente nas relações e vínculos com o trabalho. São diversos os fatores que impulsionam a busca dos trabalhadores por orientações no sindicato e que acabam, muitas vezes, após ser identificado o sofrimento e situações de assédio moral por exemplo, sendo encaminhadas ao setor

de saúde.

É importante frisar que diante da atual fragilidade do Sistema Único de Saúde (SUS) em tratar as questões relativas ao adoecimento ocasionado pelo trabalho, físicas ou psíquicas, o serviço que o sindicato disponibiliza aos trabalhadores da saúde representa um importante espaço de cuidado da saúde dos trabalhadores atendidos.

Diante disso, ressalta-se que este trabalho dá visibilidade ao trabalho do sindicato, de modo geral, na luta pela saúde dos trabalhadores o que vai além de negociações salariais, mostrando um diferencial diante do contexto sindical.

Para finalizar, gostaríamos de reforçar a necessidade de cada vez mais refletir e problematizar a atuação voltada para a promoção da saúde e na prevenção do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, fundamental no sentido de evitar a instauração da problemática psíquica relacionado ao contexto laboral.

Referências

- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo, Editora Boitempo.
- Antunes, R.. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do mundo do trabalho*. Campinas, SP: Cortez.
- Bendassolli, P.; Soboll, L. A. P. (2010). *Introdução às Clínicas do Trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações*. In: Bendassolli, P.; Soboll, L. A. P. (Orgs.). *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Cattani, A. D.; Araújo, S. M. *Sindicalismo Contemporâneo*. In: Cattani, A. D.; Holzman L., (Orgs.) (2006). *Dicionário de trabalho e tecnologia* (p. 252-255). Porto Alegre: Ed. UFRGS.
- Dejours, C. In: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Org) (2004). *Christophe Dejours – Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo.
- Franco, T.; Druck, G.; Seligmann-Silva, E. (2010). *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 35, n. 122, Dec. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em abr. 2014.
- Mendes, A. M. (2007). Teoria. In: Mendes, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, J. M. R.; Wunsch, D. S. (2007). *Elementos para*

uma Nova Cultura em Segurança e Saúde no Trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 32, p. 135-145, 2007.

Ministério da Previdência Social. (2012). *Transtornos Mentais: Trabalho em escala, condições insalubres e recompensa insatisfatória podem ser causas*. (Rotina vivida pelos trabalhadores é outro agravante 02/03/2012). Disponível em <http://previdencia.gov.br/vejaNoticia.php?id=45575>. Acesso em abr. 2014.

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

Rodrigues, L. M. (2002). *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp/Fapesp, 2002.

Dimensiones inter y transubjetivas en el análisis clínico del trabajo

Juan Marcelo Balboa Gallardo

Juan Marcelo Balboa Gallardo: Psicólogo. Magíster en Psicología Clínica. Universidad de Chile. Grupo de Investigación en Salud mental y Trabajo Tripalio. Email: marcelobalboa.psi@gmail.com

Introducción

El trabajo contemporáneo ha sido objeto de importantes transformaciones en las últimas décadas, proceso asociado fundamentalmente a la hegemonía de las tendencias tecnoeconómicas del modelo neoliberal y de los procesos de globalización; lo cual ha tenido significativa incidencia en distintos aspectos y dimensiones de la vida de los trabajadores en el mundo, y también en nuestro subcontinente (Dejours, 2014; De Gaulejac, 2008; De la Garza, 2001; Stecher & Godoy, 2014; Sisto, 2012; Soto, 2008; Harnecker, 1999).

Las compañías fomentan la máxima competitividad como estrategia para alcanzar la mayor productividad, aún a costo de la sobreexplotación de sus equipos de trabajo (Dejours, 1998, 2004), desarrollando modalidades de organización del trabajo que permitan generar el “sustento subjetivo” necesario para sostener un nivel de intensidad de trabajo que asegure los resultados deseados (Escobar, 2004, p.70).

Los efectos subjetivos de estas transformaciones son bastante elocuentes (OECD, 2008). Países como Japón, China, Francia han debido enfrentar fenómenos emergentes asociados a los altos niveles de sufrimiento en el trabajo. Fenómenos como el Karoshi, muerte súbita en el trabajo por agotamiento extremo; o el suicidio en el lugar de trabajo, aparecen como dramáticas manifestaciones del sufrimiento y soledad asociadas a las nuevas formas de organización en el trabajo (Dejours, 2010).

La Clínica del Trabajo surge entonces como una disciplina que intenta comprender la relación entre trabajo, subjetividad y salud mental, desarrollando conocimiento y metodologías de intervención frente a los efectos de sufrimiento y patologizantes del trabajo.

Ubicados en el campo de investigación de la relación entre trabajo y subjetividad, constatamos su complejidad en cada nuevo requerimiento de intervención clínica. Esta complejidad nos ha forzado a echar mano a un repertorio cada vez más amplio de teorías y metodologías de indagación y análisis, organizadas de manera tal que nos permitan intentar dar cuenta de ella.

Nuestro artículo intenta dar cuenta de este trabajo teórico. Identificamos algunas conceptualizaciones que forman parte de nuestro esquema referencial, provenientes de la clínica grupal, en la clínica institucional y en la clínica del trabajo; y las organizamos según niveles conscientes o inconscientes y dimensiones inter y trans subjetivas de análisis. Nuestra intención es contribuir a la comprensión de la relación entre trabajo y subjetividad, en la perspectiva del análisis clínico del “*sujeto social complejo*” del que nos habla Jacques Rheau-me (1999, 2000).

Dimensión (In)consciente del trabajo

Las aproximaciones más tradicionales de la psicología social y la psicología organizacional y del trabajo intentan dar cuenta del comportamiento de los grupos de trabajo ciñéndose a sus manifestaciones racionales, conscientes e intencionadas. Es por esto que muchas de las intervenciones definidas desde estas perspectivas se ubican en posiciones de prescripción de conductas dirigidas al mejoramiento organizacional, centrándose en lograr acuerdos racionales y estratégicos, sobre indicadores tangibles y mensurables. Sin embargo, los grupos de trabajo se resisten (in)conscientemente a estas prescripciones a través de conductas contradictorias con las prescripciones, incluso en perjuicio del propio colectivo, tanto en términos productivos como de salud y bienestar subjetivo.

Desde la clínica del trabajo, desde la clínica grupal, desde la clínica institucional se trabaja en el análisis y resolución de situaciones conflictivas, con efectos de sufrimiento en el trabajo, que no se resuelven necesariamente desde lo explícito; sino que aluden a dinámicas soterradas, no manifiestas, no dichas, no pensadas al interior del colectivo de trabajo, que requieren ser puestas en palabra para poder ser pensadas y ser elaboradas; lo cual exige marcos referenciales que den cuenta de los niveles inconscientes, intra, inter y trans subjetivos que permiten dar cuenta de fenómenos complejos propios de los grupos y de la situación de trabajo.

Dimensiones inter y trans subjetivas 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.

Lo intersubjetivo hace alusión a la interacción manifiesta que puede observarse en los colectivos de trabajo, pero también a su dimensión inconsciente de intersubjetividad psíquica, campo al que el psicoanálisis grupal ha hecho importantes aportes. Para expresar el nivel de intersubjetividad consideramos lo expresado por R. Kaës, quien lo define como “*la transcripción subjetiva de lo que se intercambia psíquicamente entre los sujetos*”. (Bernard, M., 1997 p.127). Es decir, supone una articulación psíquica a nivel intersubjetivo en el grupo del trabajo, cuestión que permitiría explicar algunos fenómenos observados en dicho campo.

En relación con lo “*Transubjetivo*”, tomamos esta idea de René Kaës quien lo define como “*...formaciones y procesos que atraviesan los espacios y los tiempos psíquicos de cada sujeto de un conjunto, que los transitan, y que determinan en parte la organización tónica, dinámica, económica y estructural de cada sujeto en tanto forma parte de ese conjunto*” (Kaës, 1991, p. 130). Corresponde a la apertura máxima de las “*subjetividades*” cuando son parcialmente abolidas como resultado de la ausencia de un espacio de transcripción y de diferenciación.

Las estrategias colectivas de defensa en el trabajo. Ch.

Dejours

Christophe Dejours (1998) incorpora la noción de “*estrategias colectivas de defensa*”, las cuales corresponden a formas de asociatividad más o menos conscientes, que surgen como formas de defensa frente a las exigencias de la situación de trabajo por medio de la construcción de una renegación colectiva. Estas estrategias implicarían un modo de asociatividad que permite al colectivo de trabajo realizar su tarea a pesar del miedo y del agotamiento producto de la brecha entre el trabajo real y el trabajo prescrito. Para mantener esta defensa colectiva, es necesario que ningún miembro del colectivo rompa este pacto tácito, lo cual implica un gran esfuerzo psíquico en todo el conjunto de trabajadores; sociodinámica que a la larga se transforma en fuente de sufrimiento, potencialmente patologizante.

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 realizan necesariamente con la participación de todo el colectivo; constituyen una manifestación de funcionamiento psíquico grupal, no sujeto a prescripción, que opera de modo inconsciente.

Teoría del grupo operativo. Enrique Pichón-Rivière

E. Pichón-Rivière, psiquiatra y psicoanalista argentino, fundador de la primera Escuela Privada de Psicología Social en Argentina, construyó un modelo grupal de análisis y coordinación del proceso grupal, conocida como la Teoría del Grupo Operativo.

Para Pichon-Rivière, el grupo se constituye y se desarrolla necesariamente en torno a una tarea, y su finalidad última consiste en la modificación de la realidad en aquello que es pertinente y necesario para sus miembros, proceso que implica aprender a pensar en términos de resolución de las dificultades que emergen en la resolución de dicha tarea.

Identifica dos dimensiones de la tarea grupal: la tarea explícita, el propósito manifiesto del grupo, la cual resulta ansiógena para el sujeto, individuo y grupo; lo que a su vez determina una tarea implícita, la cual apunta a la elaboración de dichas ansiedades. A través del esclarecimiento de este obstáculo, que Pichón denomina el “*obstáculo epistemofílico*”¹, se favorece la ruptura de pautas estereotipadas que el grupo desarrolla defensivamente, y que dificultan el aprendizaje y la comunicación, significando un obstáculo y una resistencia

¹ Obstáculo Epistemofílico: se refiere a las dificultades de índole motivacional o afectiva (en psiquiatría, las ansiedades generadas por la locura), en contraste con el Obstáculo Epistemológico que implica una dificultad o confusión asentadas en el proceso mismo de producción de un conocimiento científico (en psiquiatría, la carencia de una teoría psicológica que sitúe el problema de la conducta en una perspectiva totalizadora). Pichón-Rivière, E., 1985, pp.199-200.

frente a toda situación de progreso o cambio.

El carácter necesariamente ansiógeno de la relación con la tarea grupal, se relaciona con la concurrencia de dos ansiedades básicas² en el abordaje grupal de la tarea explícita: el miedo a la pérdida de las estructuras y aprendizajes existentes, correspondiente a la ansiedad depresiva; y el miedo al ataque en la nueva situación, correspondiente a la ansiedad paranoide, proviniendo esta última de nuevas estructuras en las que el sujeto se siente inseguro por carencia de instrumentación (Pichon-Rivière, 1985). Estas dos ansiedades, coexistentes y cooperantes, “*configuran la situación básica de resistencia al cambio, la cual debe ser superada en un acontecer grupal donde se cumplen los tres momentos dialécticos de tesis, antítesis y síntesis, por un proceso de esclarecimiento que va de lo explícito a lo implícito*” (Pichón-Rivière, E. 1985, pp. 152-153).

En tanto estructura grupal, propone considerar las dimensiones de Horizontalidad y Verticalidad como dimensiones determinantes del acontecer grupal, cuya dinámica determina la emergencia de un nuevo existente grupal. La dimensión de “*Verticalidad*” considera lo referido a la historia personal de cada uno de los miembros del grupo, co-determinando la dinámica grupal. Por su parte, la “*Horizontalidad*” es el proceso actual que se cumple en el aquí y ahora en relación con la totalidad de los miembros. Esta dimensión, propia de la perspectiva grupalista, responde al supuesto de un sujeto grupal, producido en la singularidad del acontecer grupal y que interactúa dialécticamente con las verticalidades de los miembros del grupo.

Ambas dimensiones se articulan en la figura de lo que Pichon-Rivière define como el emergente grupal, y el portavoz grupal. Este último corresponde a aquel miembro del grupo que en determinado momento del acontecer grupal interviene pero ya no lo hace solamente por sí mismo, sino también y al mismo tiempo habla por todos; es decir, su discurso da cuenta de la articulación de la verticalidad y la horizontalidad del grupo. El rol del portavoz queda determinado en la articulación entre su fantasías inconscientes, fantasías que siguen un modelo primario, y el acontecer del grupo en que se inserta. Ese encaje permite la emergencia del material que debe ser interpretado, el emergente grupal. El emergente grupal constituye la producción psíquica grupal, corresponde a lo latente, a aquello que subyace, y que se manifiesta de distintas maneras en el discurso grupal. Su producción responde a los mecanismos psíquicos inconscientes de condensación y desplazamiento descritos por el psicoanálisis.

La coordinación grupal se orienta a la elaboración de las ansiedades que obstaculizan el logro del propósito grupal. En esta tarea, se 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

² En esto Pichon-Rivière da cuenta del arraigo kleiniano de su teoría.

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, con un mayor nivel de adaptación activa a la realidad. 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.

Un concepto que nos parece también de importancia en la comprensión de la dinámica grupal, se refiere al concepto de ECRO grupal, el esquema conceptual, referencial y operativo (ECRO)³, articulación de los esquemas referenciales individuales, instancia instrumental que permite al sujeto la apropiación y la operatividad en la realidad del campo social al cual pertenece. el ECRO común del grupo, en este caso del colectivo de trabajadores, se construye en la paulatina articulación de los ECROs individuales, que van constituyendo una referencia para cada miembro del grupo, única, singular del grupo, por la cual se lee la realidad, y en torno a la cual los miembros del grupo construyen los códigos de comunicación y la producción de sentido frente al trabajo real.

De este modo, en el proceso grupal del colectivo frente a la organización del trabajo, confluyen inicialmente esquemas referenciales individuales, y en un segundo momento estos se integrarán en un esquema referencial, ahora grupal y compartirán un código común, lo que facilita la comunicación, la pertenencia, la cooperación intragrupal, que permite un mejor operar en frente a la situación de trabajo y sus exigencias.

En relación con los procesos patológicos, resulta interesante considerar la noción pichoniana de “*Depositación*”. Esta noción corresponde al “*proceso por el cual un grupo proyecta sobre uno de sus integrantes las tensiones y conflictos grupales, haciéndose cargo de los aspectos patológicos de la situación*” (Pichon-Rivière, 1985b, 187). En el proceso de depositación intervienen tres elementos: los depositantes, el depositario y lo depositado. En la situación de trabajo, lo depositado se refiere al monto de ansiedad básica que la situación de trabajo genera en el colectivo; el depositante vendría siendo el mismo colectivo de trabajo, y el depositario sería aquel miembro que en un momento enferma o es segregado en la institución, fijando y forzando su rol en el grupo.

El estereotipo y la segregación grupal se configuran cuando la proyección de aspectos patológicos sobre un sujeto es masiva y sostenida en el tiempo. El sujeto queda paralizado, fracasando en su intento de elaboración de la ansiedad. A partir de ese momento, se configura un mecanismo de seguridad grupal, producto de un incremento patologizante de

3 El ECRO grupal corresponde al “conjunto organizado de nociones y conceptos generales teóricos, referidos a un sector de lo real (situación grupal), a un universo del discurso (discurso grupal), que permite una aproximación instrumental al objeto particular concreto, cual es la tarea del grupo (Pichon, 1985).

las tensiones grupales, por lo amenazante de los contenidos depositados.

Este proceso de depositación, estereotipación y segregación grupal puede llegar a generar un proceso grupal que se denomina “*chivo emisario*”. Esto se vincula al hecho que la conducta desadaptativa o patológica de un miembro del grupo, por ejemplo el manifestar miedo o sufrimiento en el trabajo, opera como denunciante de una situación conflictiva subyacente que un dispositivo patológico de seguridad intenta controlar. El sujeto “*chivatizado*” se adjudica ser el depositario de las tensiones y conflictos grupales, haciéndose cargo de los aspectos patológicos del grupo. En la situación de trabajo, el conflicto es silenciado, se convierte en lo no-dicho de la situación de trabajo, lo cual genera a su vez nuevos montos de ansiedad. De este modo, se quiebra la comunicación y la cooperación grupal; el grupo vive el enfrentamiento del conflicto como una catástrofe y se resiste a su esclarecimiento, rigidizando cada vez más sus defensas.

Formaciones psíquicas intermedias en la institución: Alianzas Inconscientes. René Kaës

R. Kaës, psicoanalista y grupalista francés, en su análisis de la realidad psíquica institucional, 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.

Kaës desarrolla un conjunto de instrumentos teóricos pertinentes para el análisis de la situación de trabajo⁴, del cual revisaremos su idea de “*alianzas inconscientes*”.

Este autor propone la idea formaciones psíquicas intermedias entre el espacio psíquico del sujeto y el espacio psíquico constituido por su agrupamiento en la institución (Kaës, 2002, 33). Estas formaciones pertenecen a la relación entre esos ambos espacios.

Entre ellas identifica el funcionamiento de las “*alianzas inconscientes*”. Según esta idea, la alianza inconsciente corresponde a una “*formación psíquica intersubjetiva construida por los sujetos de un vínculo para reforzar en cada uno de ellos ciertos procesos, ciertas funciones o ciertas estructuras de donde extraen un beneficio tal que el vínculo que los reúne adquiere para su vida psíquica un valor decisivo*” (Kaës, 1995, 334).

Se entiende entonces que en la situación de trabajo la represión, sus productos y contenidos, se constituyen por medio de estas alianzas inconscientes, las cuales aseguran funciones específicas en el espacio intrapsíquico y al mismo tiempo sostienen la formación y los procesos de los vínculos inter-

4 Ver Kaës, René. (2002) “Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones”. En “La institución y las instituciones: estudios psicoanalíticos”. Ed. Paidós. Buenos Aires.

subjetivos que a su vez refuerzan formaciones y procesos intrapsíquicos. La producción de síntomas compartidos tiene también esta función y esta finalidad: sujetar a cada sujeto a su síntoma en relación con la función que cumple en y para el vínculo, “*las alianzas inconscientes intersubjetivas cumplen en efecto, en el grado más alto, la función de desconocimiento, que se liga al síntoma*” (Kaës; 1995:336)

Dimensión transubjetiva del análisis de la situación de trabajo

El grupo de supuesto básico. W. Bion

Bion, psiquiatra y psicoanalista inglés, observó ciertas pautas del comportamiento grupal a partir de las cuales infirió modalidades de funcionamiento psíquico de carácter defensivo para enfrentar la ansiedad del agrupamiento.

Desarrolló la noción de “*Supuestos Básicos*”, los que corresponden a mecanismos grupales inconscientes derivados de intensas emociones producto de la vivencia de pérdida de la identidad en el 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 (Bion, 1994, 119). Identificó tres supuestos básicos: de dependencia, de ataque y fuga y de emparejamiento, los cuales se subordinan entre sí en el acontecer grupal. 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, que correspondería a un “*Sistema Protomental*”, sistema arcaico, donde lo físico y lo psicológico se hallan indiferenciados; una matriz de la que surgen modos de comportamiento grupal que en un principio parecen ser sentimientos discontinuos, sólo ligeramente ligados entre sí. (Bion, 1994, 126). Sólo en un nivel distinto 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 u otros semejantes (Bion, 1994).

La conceptualización bioniana lleva el análisis de la situación del trabajo en su dimensión manifiesta, como el resultado de un proceso muy anterior y complejo, resultado del funcionamiento de organizadores psíquicos inconscientes que determinan en última instancia la posibilidad del grupo de trabajo. Además, introduce la dimensión que reconocemos como de la “*Grupalidad*”, es decir, del supuesto de un estado primario de indiferenciación que está a la base de la subjetividad individual y grupal.

Los sistemas sociales como sistema de defensa. Eliot Jaques

Eliot Jaques, investigador, psicoanalista y psicólogo organizacional canadiense, asociado a la escuela de Tavistock, 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). 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). 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 permitiría dar cuenta de 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, las cuales “*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). El funcionamiento psíquico defensivo descrito por este autor alude a 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.

Sociabilidad sincrética y el grupo como institución. José Bleger

José Bleger, psiquiatra y psicoanalista argentino, se especializó en el estudio de la psicosis y de los estados límite, y desarrolló importantes conceptualizaciones en el campo de la psicología grupal e institucional.

La noción de “*sociabilidad sincrética*”. Bleger define al grupo

como aquel conjunto de personas que entran en interrelación entre sí, pero además, y fundamentalmente, “*el grupo es 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, J. 2002:70). De este modo, toda interacción grupal e institucional necesita de un trasfondo común de sociabilidad, lo cual implica que en la comprensión del comportamiento grupal se debe considerar la existencia de un modo de relacionamiento desde la no-individuación, modo que se impone como matriz grupal, persistiendo durante su existencia. 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.

En relación directa con lo anterior, Bleger identifica dos niveles de identidad grupal. Uno corresponde a la identidad producida por la tarea en común, que llega a establecer pautas de interacción y de comportamiento que están institucionalizadas en el grupo; esta identidad se define 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 en la pertenencia grupal. La identidad grupal manifiesta o por sociabilidad se asienta sobre la inmovilización de los estratos sincréticos de la personalidad individual o grupal; y entre estos dos estratos, se establece un fuerte clivaje, impidiendo que entren en relación, permitiendo, en la inmovilización de los aspectos sincréticos; la organización, movilización de la dinámica y el trabajo sobre los aspectos más integrados de la personalidad.

Así, las crisis más profundas de un grupo, estarían vinculadas a la ruptura total o parcial de este clivaje, con la consecuente aparición de los niveles sincréticos en el terreno de la interacción. Cuando un grupo recién se constituye, o el trasfondo común de sociabilidad sufre una amenaza, se movilizarían ansiedades de tipo persecutorio, que corresponden al miedo de no poder seguir reaccionando con las pautas estabilizadas como grupo institucionalizado; y al miedo al “*encuentro con una sociabilidad que los destituya como personas y los convierta en un solo medio homogéneo, indiferenciado, en el cual cada uno no sobresalga en tanto figura (como personas) del trasfondo, lo que implica una disolución de la identidad estructurada por los niveles más integrados del yo, de la personalidad*” (Bleger, J. 2002:75). 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, J. 2002:75).

El grupo, dirá Bleger, es siempre una institución compleja, en el sentido de ser un conjunto de instituciones, que tiende a estabilizarse como una organización, con pautas fijas y propias. Mientras más el grupo tiende a estabilizarse como organización, tanto más el grupo tiende al objetivo de existir por sí mismo, marginando o supeditando a este último objetivo, su objetivo fundacional o primordial. Esto ocurriría por la necesidad de estabilizar la interacción, pero fundamentalmente por la necesidad de controlar y resguardar el clivaje entre ambos niveles de interacción, de manera de resguardar la inmovilización de la sociabilidad sincrética. Esto último constituye para Bleger el fenómeno de la burocratización del grupo, al punto de adquirir la misma estructura que el problema que tiene que enfrentar y para el cual ha sido creada (2002).

Bleger sostiene que el ser humano antes que ser persona es siempre un grupo, es decir que su personalidad es el grupo (2002). Esto quiere decir, que la autopercepción de unicidad, lo que cada persona vivencia como si mismo, está sostenido por un sustrato indiferenciado, contenido en la institución, y por tanto, ligado de manera fundamental en el no-vínculo con la institución, de manera totalmente inconsciente. Esto llevado al plano social, nos puede ayudar en la comprensión de fenómenos observados en el trabajo, en la cual, por ejemplo, la disolución, o la sola amenaza de disolución de la organización, puede significar directamente una disgregación de la personalidad en el conjunto y en cada uno de sus miembros; generando montos significativos de angustia y sufrimiento.

Al momento de recurrir a técnicas grupales de intervención en el trabajo organizacional, debemos pensar que el esfuerzo diagnóstico que realicemos “*permita entender cuál es el grado de burocratización o el grado en que se ha producido una fisura por la cual el clivaje entre los niveles de integración y los niveles de sociabilidad sincrética ya no puede ser mantenido*” (Bleger, J. 2002:82), para de este modo poder comprender mejor el origen y la naturaleza del sufrimiento institucional.

Estas ideas nos parecen del todo 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.

Conclusión

Creemos haber logrado reunir un conjunto de fundamentos suficiente para sostener el análisis clínico del trabajo en las dimensiones de inter y transubjetividad, que sirvan para arrojar luces en la comprensión de los procesos y dinámicas propias del trabajo.

Pensamos que la clínica del trabajo es una disciplina que surge de una problemática concreta y urgente, que requiere de un instrumental teórico que le permita dar cuenta de fenómenos sobre determinados tanto por lo real de la organización del trabajo, como por aquello que constituye el mundo interno del colectivo de trabajo, con su carga de fantasía, de imaginario, de insatisfacción y no-completitud propia del psiquismo individual, pero también grupal. En este sentido nos animamos a sostener que se requiere incorporar al análisis de los efectos subjetivos del trabajo, perspectivas que vayan más allá de lo manifiesto y lo prescrito; se requiere poder incorporar elementos que permitan dar cuenta de los niveles inconscientes de la subjetividad, la intersubjetividad y la transubjetividad, para potenciar las hipótesis de trabajo.

Esto requiere romper el esquema hegemónico de asociar lo intrapsíquico con lo individual, se requiere de incorporar la idea de lo intersíquico, pensando en un psiquismo grupal, en un cuerpo y un aparato psíquico grupal, para pasar de la descripción de los fenómenos colectivos.

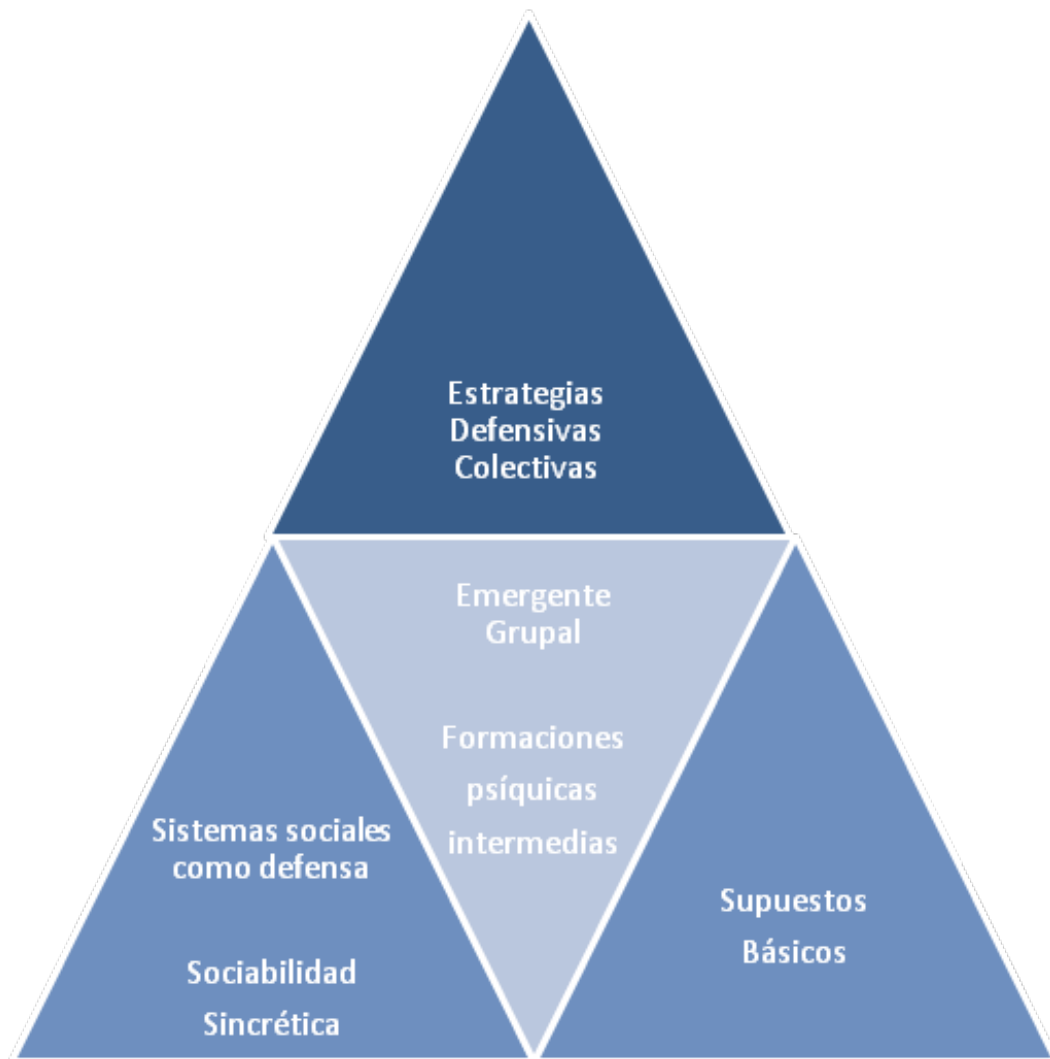
Pensamos que los autores revisados enfrentaron este dilema en su esfuerzo por dar cuenta de la clínica de los grupos familiares e institucionales, y que resulta un aporte relevante de considerar en la clínica del trabajo, constituyendo las bases para la investigación en el campo de la clínica del trabajo.

Resta el trabajo de modelos que permitan sostener su consistencia epistemológica y que sirvan como fundamentos para el diseño de dispositivos de intervención en clínica del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Bernard, M. (1995). *Desarrollos sobre Grupalidad. Una perspectiva psicoanalítica*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Bernard, M. (Ed.) (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.
- Bleger, J. (2002). *El grupo como institución y el grupo en las instituciones*. En Kaës, R. (Ed.) *La institución y las instituciones*. (pp.68-83) Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Dejours, C. (1998). *De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. En Dessors, D. y Guiho-Bailly (Ed.), *Organización del trabajo y salud*. (pp 23-78). Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Editorial Topia.
- Dejours, C. (2010). *Trabajo y suicidio*. Madrid: Editorial Modus Laborandi
- Escobar, A. (2004). *La subjetividad de los trabajadores en la era del toyotismo*. En Revista de la Academia pp 67-76. Santiago.
- Harnecker, Marta. (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 Nuevas direcciones en el Psicoanálisis M. Klein, P. Heiman y otros. 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. (Ed.) *La institución y las instituciones: estudios psicoanalíticos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- OCDE (2008). *Mental Health in OECD Countries*. Policy Brief
- Pichón,- Riviére, E. (1985). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.
- Rheume, J. (1999). *La aproximación clínica a las ciencias humanas*. En Rev. Propositiones 29. http://www.sitiosur.cl/publicaciones/Revista_Propositiones/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.
- Stecher, A. & Godoy, L. (2014) *Transformaciones del Trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago. Ril editores.

Figura 1: Esquema del Modelo de organización psíquica grupal inter y transubjetiva del análisis del trabajo



La clínica del trabajo como dispositivo de acción colectiva

Victoria Ayelén Gómez, Thiele Mulher y Ana Magnolia Mendes

Victoria Ayelén Gómez: Licenciada en Psicología. Formada en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Investigadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo LPCT (Universidad de Brasilia). Cursando la maestría en Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad Nacional de Brasilia. E-mail: victoria.ayelen.gomez@gmail.com

Thiele Mulher: Psicóloga del Trabajo. Formada en la Universidad Regional del Noroeste del Estado de Rio Grande del Sur- Brasil. Magister en Psicología Social e Institucional por la Universidad Federal de Rio Grande del Sur, y especialista en Salud Colectiva por la Escuela de Salud Pública de Rio Grande del Sur. Investigadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo -LPCT- (Universidad de Brasilia). Socia Presidente de GEPSAT- Grupo de Estudios y Prácticas en Clínica, Salud y Trabajo. E-mail: thielemuller@msn.com

Ana Magnolia Mendes: Profesora Doctora del Departamento de Psicología Social y del Trabajo, Instituto de Psicología de la Universidad de Brasilia. Coordinadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo. E-mail: anamag.mendes@gmail.com

El presente escrito¹ se encuadra en la experiencia de trabajo desarrollada en el Sindicato de los Profesores de la red pública de enseñanza del Distrito Federal en Brasil –SINPRO DF- el cual aborda la salud psíquica de los trabajadores a través de la Clínica del Trabajo y a partir de la Psicodinámica del Trabajo. Esta última, creada y difundida por Christophe Dejours, es una disciplina clínica, teórica y metodológica que nació en Francia en la década de los 80 y tuvo influencia de la ergonomía, la sociología, la filosofía y el psicoanálisis.

En Brasil, el desarrollo de la Psicodinámica del Trabajo fue extenso y se diversificó conforme comprueban los estudios de Duarte e Mendes (2015), Oliveira e Mendes (2014), Ghizoni e Mendes (2014), Mendes e Vieira (2014), Medeiros e Mendes (2013), Martins e Mendes (2012), Santos et.a.(2012) y Dias et.al.(2012). Desde esta perspectiva y con la idea de poder realizar intervenciones clínicas que fortalezcan el lazo social, diversos estudios (Mendes, Botlega e Castro, 2014; Duarte, 2014) abordaron acciones vinculadas a sindicatos de trabajadores de diversas categorías.

En el año 2008 el Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo (LPCT) de la Universidad Nacional de Basilea realizó una investigación (Mendes et.al., 2008) con el objetivo de analizar las inter-relaciones entre trabajo y salud mental de los profesores. Los resultados mostraron que había demanda por parte de los profesores de un espacio de escucha psicológica focalizada en el trabajo.

A partir de esta investigación, el SINPRO-DF creó por intermedio de la Secretaria de Salud del Trabajador, una propuesta de trabajo articulada con los conceptos de la Psicodinámica del Trabajo. El proyecto está instalado desde el año 2009 y todavía se encuentra en funcionamiento bajo la supervisión académica de Ana Magnolia Mendes, Profesora de la Universidad Nacional de Brasilia y coordinadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo.

De esta manera, el **objetivo** de este trabajo es presentar y relatar la experiencia del proyecto que el SINPRO-DF desarrolla llamado Clínica del Trabajo.

La Psicodinámica del Trabajo como sustento teórico

La Psicodinámica del trabajo es una clínica del trabajo que investiga el sujeto en situación real y concede un espacio privilegiado al habla del trabajador sobre su sufrimiento en el trabajo, desde una perspectiva más ontológica que patológica (Lhuillier, 2011). Esta perspectiva teórica se respalda en el presupuesto de la centralidad del trabajo en la constitución de la identidad del trabajador.

La teoría postula que lo prescripto nunca es suficiente para abordar lo que de hecho sucede en el momento de ejecutar las tareas, porque no consigue prevenir los imprevistos. Hay

una distancia entre lo que es prescripto y lo real del trabajo que lleva al sujeto a investir subjetivamente la actividad para poder dar cuenta de lo que debe realizarse. Trabajar es llenar un espacio entre lo prescripto y lo real.

La organización de trabajo es la división del trabajo (formas en que son concebidas y prescriptas las tareas); y la división de los hombres (cómo las tareas son divididas entre los trabajadores, la forma en que operan la fiscalización y las relaciones de poder (Dejours, 2011). Las características de la organización del trabajo determinan sufrimiento o placer.

La distancia entre lo prescripto y lo realizado interesa a la clínica psicodinámica, por los afectos que provoca en los trabajadores (Mendes & Araujo, 2011). La interpretación de la organización del trabajo compone incoherencias, por eso es importante la construcción colectiva de acuerdos que puedan potencializar la conciencia de los trabajadores. La organización del trabajo deriva de la idea de negociaciones constantes, tornándose un recurso para el equilibrio psíquico y la identidad cuando el trabajador tiene conciencia de la organización de su trabajo (Mendes, 1999).

El mundo real resiste y obliga al sujeto a enfrentar el fracaso, de donde surge un sentimiento de impotencia (Dejours, 2004a); es siempre afectivamente que lo real del mundo se revela al sujeto (Dejours, 2008). Trabajar es alejarse de las prescripciones, y como casi siempre esas prescripciones tienen un carácter normativo, trabajar a veces es cometer “infracciones”.

Considerar la distancia existente entre lo prescripto y lo real así como el fracaso inherente al trabajar implica aceptar, también, la idea de que el fracaso es esencial a las prescripciones y que genera sufrimiento. Esto es, que la vivencia del sufrimiento es inherente al trabajar. Aun así, el trabajador no es pasivo frente a este sufrimiento y despliega estrategias de mediación (Facas, 2013).

Las estrategias defensivas se definen como mecanismos a través de los que el trabajador busca modificar, transformar o minimizar su percepción de la realidad que lo hace sufrir (Mendes, 1995). Mendes (2007) las concibe como reglas de conductas construidas y conducidas por hombres y mujeres. Se diferencian de acuerdo a las situaciones específicas de trabajo, y se caracterizan por la sutileza y la ingeniosidad.

Las estrategias defensivas de mediación son utilizadas para mediar con el sufrimiento, y pueden ser colectivas o individuales. Las defensas pueden llevar, por un lado a soportar y ayudar a convivir con el sufrimiento y por otro lado, pueden llevar a la alienación. Las estrategias pueden ser defensivas o creativas. Las defensivas se caracterizan por comportamientos de soledad psicoafectiva y profesional del grupo de trabajo, resignación, de descreencia, de renuncia a la participación, de indiferencia y apatía. Y las estrategias creativas, por comportamientos de cooperación, solidaridad, de confianza, y parti-

1. El presente trabajo fue realizado con el apoyo e incentivo del Sindicato de los Profesores del Distrito Federal SINPRO-DF.

cipación colectiva (Mendes, 1999). Dejours (2006) indica la doble cara de las defensas, en tanto ellas pueden contribuir a hacer aceptable lo que no debería serlo.

De forma contraria, las estrategias de movilización colectiva requieren cooperación y solidaridad entre los trabajadores, ya que es preciso un espacio para que el trabajador pueda expresar en un espacio de discusión.

Se considera que salud mental en el trabajo es la expresión de un estado disposicional caracterizado por el equilibrio entre vivencias de placer- sufrimiento, por la utilización de mecanismos capaces de movilizar a los trabajadores a buscar una relación más gratificante en el trabajo y por la dinámica de reconocimiento que se presenta como un elemento fundamental en el proceso de construcción de identidad del sujeto en el campo social y en la lucha contra la enfermedad (Mendes, 2007).

La construcción de la identidad en el trabajo depende de la mirada y los juicios de los otros. El placer en el trabajo deviene de las ganancias obtenidas en el registro de la construcción de la identidad y de la realización de sí mismo.

El reconocimiento juega un papel esencial en la economía psíquica de los trabajadores. No es posible darle un sentido al trabajo sin reconocimiento, no hay placer, ni reapropiación en relación a la alienación. Dejours (2004b) expresa que sin reconocimiento sólo hay sufrimiento patológico y estrategias defensivas. El reconocimiento en el trabajo exige que exista un colectivo de trabajo. Esto es un punto crucial en la problemática de la salud mental ya que concierne a la identidad.

El reconocimiento implica juicios que pasan por el colectivo de trabajadores y de esta manera el objetivo predilecto de la Psicodinámica del Trabajo es el colectivo de trabajo.

Los trabajadores se implican en la construcción y evolución de la organización del trabajo a través de la *movilización subjetiva*, que admite esfuerzos de inteligencia; esfuerzos de elaboración para la construcción de opiniones sobre la mejor manera de superar las contradicciones; esfuerzos para participar en las decisiones en materia de organización del trabajo (Dejours, 2011).

La transformación del sufrimiento en creatividad depende del espacio público de discusión. El trabajo se convierte en un lugar privilegiado para hacer negociaciones entre dominación y emancipación, entre prescripto y real (Da Silva, 2004), y encontrar el sentido al trabajo es una forma de ligar el placer al sujeto.

El placer surge cuando el trabajo crea identidad, posibilita aprender sobre un hacer específico, crear, innovar, desarrollar nuevas formas de ejecución. Funciona como fuente de placer en la medida que permite al trabajador transformarse en un sujeto de acción, creando estrategias con las que pueda dominar su trabajo. Mendes (2007) sugiere que el placer en el

trabajo no depende de “querer”, sino que depende de las condiciones en las cuales el trabajo es realizado, de la naturaleza de las tareas y del tipo de exigencias que implican tales tareas.

La organización del trabajo puede favorecer vivencias de placer cuando favorece autonomía, valoriza la participación y la globalización del proceso de trabajo (Mendes, 1999). Por otro lado, una organización rígida impedirá destinos saludables del sufrimiento.

Es fundamental para el establecimiento de la salud psíquica del trabajador: una flexibilización de la organización del trabajo; identidad con el trabajo a partir de la identificación de los resultados; mayor autonomía; y relaciones basadas en confianza y cooperación (Mendes, 1999).

La salud mental se relaciona con enfrentar las presiones e imposiciones del trabajo que causan inestabilidad psicológica, teniendo lugar el placer cuando las condiciones generadoras de sufrimiento pueden ser transformadas; y lo patológico implica imposibilidad de enfrentar lo que hace sufrir. Mendes (2007) concibe que la salud se constituye en la búsqueda de equilibrio entre las vivencias de placer y sufrimiento, en la movilización de estrategias para una relación más gratificante con el trabajo y en la dinámica de reconocimiento.

La organización del trabajo resulta de compromisos y negociaciones constantes entre los sujetos, tornándose un recurso para el equilibrio psíquico y la identidad cuando el trabajador tiene conciencia de la organización de su trabajo. Esta consciencia es posible en el colectivo de trabajo usándose la comunicación. La participación de los trabajadores en las decisiones referentes a la organización del trabajo es esencial para la promoción de placer en el trabajo.

El ser no está dissociado del hacer, y el trabajo no se reduce a la actividad en sí o al empleo, sino que es algo que trasciende lo concreto y se instala en una subjetividad en la cual el sujeto de la acción es integrante (Mendes, 1999).

A continuación se describirán las actividades que realiza el SINPRO-DF bajo la supervisión académica del LPCT.

Clínica del Trabajo en el SINPRO-DF

La Secretaría de Estado de Educación del Distrito Federal cuenta con 645 instituciones educativas públicas y está subdividida en 14 Coordinaciones Regionales de Enseñanza. Según Ricardo et al. (2014) hasta el año 2013 había 27.337 profesores activos en la carrera de Magisterio Público del DF (la mayoría mujeres); 13.388 profesores jubilados y 3.500 profesores readaptados².

El SINPRO-DF se fundó en 1979 y representaba a profesores de escuelas públicas y privadas hasta el año de 2005,

2. La readaptación (actividad pasiva) se produce cuando el trabajador tiene su capacidad laboral reducida, y el profesor pasa a ejercer funciones técnicas y pedagógicas en bibliotecas, salas de lectura, apoyo pedagógico y coordinación.

desde entonces sólo representa a docentes de escuelas públicas. El sindicato cuenta con 15 subsecretarías: Asuntos Culturales; Administración y Patrimonio; Asuntos para Jubilados; Asuntos de Salud del Trabajador; Asuntos de Raza y Sexualidad; Asuntos y Políticas para Mujeres Educadoras; Asuntos Jurídicos del Trabajo y Socioeconómicos; Consejo Fiscal; Finanzas; Formación Sindical; Prensa y Divulgación; Organización e Informática; Política Educativa; Políticas Sociales y Suplentes.

En el año 2004 se creó la Secretaría de Asuntos de Salud del Trabajador y se inició la contratación de profesionales especializados en las áreas jurídicas para contener la categoría (los profesores) y hacer atenciones direccionadas a la salud ocupacional. En el año 2008, con el aumento de casos de enfermedades de profesores y marcadas licencias médicas, la dirección del SINPRO-DF, a través de la Secretaría creada para tal fin solicitó una investigación (Mendes et al., 2008) al Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo (LPCT) de la Universidad de Brasilia para construir un perfil de los profesores. Los resultados mostraron que había demanda por parte de los mismos de un espacio de escucha psicológica focalizada en el trabajo.

Con los datos de la investigación, el SINPRO-DF contrató al año siguiente al Grupo de Estudios y Pesquisas en Salud del Trabajador (GEPST) para llevar adelante una escucha psicológica de los profesores sobre su sufrimiento. Entonces, a partir del año 2009 las acciones en salud propuestas por el SINPRO-DF y GEPST se fueron modificando de acuerdo a las demandas de los profesores. Con el análisis de los datos producidos en esos espacios, se percibió una alteración en la demanda, y a partir de 2012 el trabajo se modificó: se identificaron tres tipos de clínicas, las cuales comenzaron a incluir trabajos específicos con profesores readaptados y con profesores activos en las escuelas.

La readaptación (actividad pasiva) se produce cuando el trabajador tiene su capacidad laboral reducida, y el profesor pasa a ejercer funciones técnicas y pedagógicas en bibliotecas, salas de lectura, apoyo pedagógico y coordinación. Los profesores readaptados son una gran preocupación del sindicato, ya que muchas veces la Secretaría de Estado de Educación no consigue aprovechar de forma adecuada la fuerza de trabajo de este grupo de profesores. En muchos casos, esta situación tiende a generar procesos depresivos y en otros jubilaciones precoces. El sindicato busca una mirada especializada sobre el proceso de readaptación, que no sea sólo una transferencia de funciones sino un proceso que piense en el perfil y en las causas de la readaptación del sujeto (Ricardo et al., 2014).

En consecuencia, la actuación sindical *Clínica del Trabajo* desarrolla las siguientes acciones:

Clínica de las Patologías: Se trata de una clínica colectiva que se realiza en la sede del sindicato, cuenta con la partici-

pación de trabajadores con sufrimiento psíquico, que pueden estar con licencia médica o no. Esta clínica se configura a partir de la llegada de profesores solicitando una atención psicológica. Se realiza una entrevista y en caso de ser necesario se orienta a los profesores que demuestran problemas no relacionados al trabajo a otros servicios. Los que poseen cuestiones referidas al trabajo se incorporan a los grupos. Los mismos se componen de aproximadamente entre 10 y 15 profesores, para garantizar un espacio de habla-escucha para todos. Los encuentros tienen duración de 1 hora y 30 minutos, son semanales y duran aproximadamente 6 meses. La conducción clínica es realizada por una psicóloga con conocimientos en Psicodinámica del Trabajo y con la participación de un/a estudiante de psicología.

Al final del semestre, se realiza una evaluación sobre el proceso terapéutico del grupo y de cada trabajador para determinar la continuidad de la clínica o no en el semestre siguiente.

Clínica de la Inclusión: Al igual que la clínica de las patologías, se realiza una entrevista para identificar que la demanda se relacione al trabajo. Los que poseen cuestiones referentes al trabajo se incorporan a los grupos. Esta clínica colectiva del trabajo al igual que la clínica de la patología se realiza en la sede del sindicato, pero con trabajadores readaptados específicamente. Los procedimientos son iguales a la clínica anterior.

Clínica de la Cooperación: Se trata de una clínica colectiva del trabajo que se realiza en los establecimientos educativos. Participan los profesores de la escuela que solicita la clínica, ésta es de forma voluntaria. La modalidad implica que la psicóloga del trabajo, quien conduce los grupos y especializada en psicodinámica del trabajo, asista a la escuela semanalmente durante 6 meses con sesiones de 1 hora y 30 minutos. Previamente el sindicato divulga el servicio a través de e-mails y el sitio de internet para conseguir captar el interés por parte de las escuelas. Esta clínica también se realiza con coordinadores y orientadores educativos.

Conferencias y charlas: Se realizan conferencias en las escuelas sobre temáticas ligadas a la salud del trabajador. Se busca ofrecer herramientas teóricas de acciones orientadas a la prevención de sufrimiento patológico y enfermedades mentales relacionadas al trabajo. En algunas ocasiones, las conferencias son realizadas con la compañía de un abogado (también miembro de la Secretaría de Asuntos de Salud del Trabajador) para orientar jurídicamente en casos de acoso moral, sexual o discriminación en el ámbito del trabajo.

Oficinas de Capacitación: Se realizan cursos de capacitación en gestión y salud del trabajador en las escuelas con directores, orientadores, profesores, coordinadores pedagógicos, delegados sindicales, dirigentes de escuelas y profesores con el objetivo de instrumentalizar teóricamente desde la Psicodinámica del Trabajo. Se abordan temas como concepción

de salud en el trabajo; procesos de enfermedad y enfermedades ocupacionales; organización del trabajo; relaciones de cooperación y fortalecimiento colectivo; acoso moral y sexual en el trabajo, relaciones de poder, placer y sufrimiento (creativo y patológico), prescripto-real del trabajo y estrategias de defensa. Las oficinas tienen una duración de 8 horas, con capacitación teórica y ejercicios prácticos.

En el año 2014, el SINPRO-DF publicó una cartilla de acoso moral³ en el trabajo para orientar, esclarecer y sensibilizar sobre ese conflicto laboral. En esa cartilla se define al acoso moral, se describen los tipos de acoso, posibles causas y características, las consecuencias en la salud, y las cuestiones jurídicas relacionadas.

El *método* del proyecto “Clínica del Trabajo” es pautado en las directrices del método desarrollado por Mendes y Araujo (2012), que es un desdoblamiento del método originalmente propuesto por Dejours (1992). Los procedimientos del método incluyen dividir las demandas en tres tipos de clínicas: la clínica de la cooperación, la clínica de la inclusión y la clínica de las patologías. Esta división no significa que la conducción clínica es diferente en cada una, sino que son denominadas en función de la demanda y el público que participa de la clínica.

La clínica del trabajo es un espacio de habla y escucha del sufrimiento originado por la organización del trabajo, y permite a los trabajadores crear estrategias para afrontar el sufrimiento. Esta clínica prioriza el habla, proporciona un espacio de escucha y promueve el ejercicio de hablar y escuchar en una búsqueda de colocar la palabra en acción. El foco de análisis es la organización del trabajo en sus dimensiones visibles e invisibles, afectiva, cognitiva, intersubjetiva, política y ética. Se torna imprescindible conocer la organización del trabajo para acceder a las vivencias de placer-sufrimiento, procesos de subjetivación, salud-enfermedad y patologías (Mendes y Araujo, 2012).

En ese espacio los sujetos pueden expresar sus sentimientos en relación a sus pares, subordinados y superiores, así como sobre sus tareas realizadas, su sentido y los resultados (Araujo, 2013). La clínica del trabajo es una forma de revelar las mediaciones que suceden entre el sujeto y lo real del trabajo, siendo lo real accedido a través de la escucha del clínico (Ghizoni et.al., 2014).

La escucha clínica sucede en un espacio colectivo que permite la reflexión sobre los modos de trabajar, propiciando, a través de la reelaboración, una reapropiación de nuevas formas de relaciones en el trabajo (Martins, 2013). Se articula acción en el acto del lenguaje, en el sentido de que el habla implica eficiencia cuando pasa por el proceso de elaboración-reelaboración colectiva, posibilitando el pasaje de un espacio de discusión para un espacio de deliberación (Mendes

y Araujo, 2012).

La clínica del trabajo, también promueve la movilización subjetiva de los trabajadores. Este concepto supone esfuerzos de elaboración en la construcción de opiniones sobre la mejor manera de superar las contradicciones del trabajo, esfuerzos para participar en las decisiones y elecciones relacionadas a la organización del trabajo (Dejours, 2011). Según Mendes y Duarte (2013), la movilización subjetiva envuelve el compromiso de la subjetividad, la inteligencia y la personalidad, y se basa en la relación contribución-retribución.

La Psicodinámica del Trabajo es una teoría clínica que tiene como objeto central abordar la movilización subjetiva en el trabajo, definida ésta como el compromiso afectivo mediado por la palabra. Según Mendes (2012), en este proceso es fundamental comprender el sufrimiento como el afecto que moviliza los investimentos del sujeto para transformar la organización del trabajo.

Consideraciones finales

La idea central del trabajo fue presentar y relatar la experiencia del proyecto que el SINPRO-DF desarrolla llamado Clínica del Trabajo a partir de la Psicodinámica del Trabajo. La teoría postula que lo prescripto nunca es suficiente para abordar lo que de hecho sucede en el momento de ejecutar las tareas, porque no consigue prevenir los problemas, fallas o imprevistos. En consecuencia, hay una distancia entre lo que es prescripto y lo real del trabajo que lleva al sujeto a investir subjetivamente la actividad para poder dar cuenta de lo que debe realizarse. El desfase entre lo prescripto y lo realizado, que siempre existirá, interesa a la clínica psicodinámica, por los afectos que provoca en los trabajadores (Mendes & Araujo, 2012).

Se considera que salud mental en el trabajo es la expresión de un estado disposicional caracterizado por el equilibrio entre vivencias de placer- sufrimiento, por la utilización de mecanismos capaces de movilizar a los trabajadores a buscar una relación más gratificante en el trabajo y por la dinámica de reconocimiento que se presenta como un elemento fundamental en el proceso de construcción de identidad del sujeto en el campo social y en la lucha contra la enfermedad (Mendes, 2007). La construcción de la identidad en el trabajo depende de la mirada y los juicios de los otros. El placer en el trabajo deviene de las ganancias obtenidas en el registro de la construcción de la identidad y de la realización de sí mismo. El proceso comienza a partir de la mirada del otro que posibilita la transformación del sufrimiento en placer.

La clínica del trabajo es un espacio de habla y escucha del sufrimiento originado por la organización del trabajo, y permite a los trabajadores crear estrategias para afrontar el sufrimiento. Esta clínica prioriza el habla, proporciona un espacio de escucha y promueve el ejercicio de hablar y escuchar en

3. Disponible en https://issuu.com/sinprodf/docs/cartilha-assedio-moral_final2

una búsqueda de colocar la palabra en acción. El foco de análisis es la organización del trabajo en sus dimensiones visibles e invisibles, afectiva, cognitiva, intersubjetiva, política y ética. Así, es fundamental conocer la organización del trabajo para acceder a las vivencias de placer-sufrimiento, procesos de subjetivación, salud-enfermedad y patologías (Mendes y Araujo, 2012).

A partir de estos presupuestos, avanzamos con la idea de que la clínica del trabajo es eficaz como dispositivo de acción colectiva, ejemplo de eso es el proyecto que el SINPRO-DF desarrolla en conjunto con el Laboratorio de Psicodinámica del Trabajo (LPCT). La lucha sindical por mejorar las condiciones de trabajo de la categoría que representa camina en la misma dirección que los postulados de la Psicodinámica del Trabajo en la medida que ambas interpelan por la movilización subjetiva de los sujetos, una vez que ésta implica también un compromiso colectivo de modificación en la organización del trabajo.

La asociación entre estas instituciones posibilita articular teoría, práctica e investigación en un mismo camino de emancipación. Las reflexiones teórico-metodológicas sobre acción sindical, trabajo, salud y psicodinámica del trabajo pueden ser útiles para trabajos de investigación, extensión universitaria, al mismo tiempo que una contribución a los profesionales de diferentes áreas que actúan en educación o gestión en salud del trabajador. Se promueve además la producción científica y académica de esta actuación para constituirse en un referente de intervención.

Igualmente, se acredita que las políticas sindicales en salud del trabajador con el objetivo de atender las demandas de los profesores en sus organizaciones, condiciones de trabajo y relaciones socio profesionales pueden verse favorecidas por la supervisión y orientación académica del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo, ya que este laboratorio se especializa en los estudios de salud y trabajo. La Psicodinámica del Trabajo se vuelve un dispositivo importante de acción sindical, porque forma un colectivo dispuesto a mudar en relación a los modos de funcionamiento, promueve nuevos tipos de relaciones entre los hechos que suceden en el trabajo, abre oportunidades para desestabilizar lo instituido y posibilita que los trabajadores tengan espacio para ocupar un papel activo en la construcción de políticas sustentadas en lo real del trabajo (Araujo y Mendes, 2014).

Para finalizar, se refuerza que las acciones desarrolladas contribuyen a identificar en el contexto de trabajo factores patológicos, a elaborar estrategias para afrontar el sufrimiento y las situaciones adversas creando un nuevo significado de la salud psíquica y el sentido del trabajo. Promovemos la importancia de aportar conocimientos teóricos que sustenten subsidios para desarrollar acciones sindicales e institucionales de prevención de enfermedades mentales relacionadas al tra-

bajo.

Referencias bibliográficas

Araújo, R. L.K. (2013). *Clínica do Trabalho*. In F.Vieira; A. Mendes; A. R. Merlo (orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba, Juruá, p.89-92.

Araujo, L. K., Mendes, A.M.M. (2014). *Reflexões Sobre a Clínica Psicodinâmica Do Trabalho no Contexto Sindical*. In: Mendes, A.M.M., Bottega C.G., Castro T.C.M (Orgs.) *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de Professores - Práticas em Saúde do Trabalhador*. Curitiba: Juruá, p.26-39.

Da Silva, R. (2004). *Profissão Pastor: prazer e sofrimento. Uma análise Psicodinâmica do Trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações- Universidade de Brasília- UnB.

Dejours C. (1987). *A loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.

Dejours, C. (1998). *El factor Humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.

Dejours, C. (2004a). *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista produção, 14 (3), p. 27-34.

Dejours, C. (2004b). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Lancman S. & Sznclwar, L. (Orgs.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (2005). *O fator Humano*. Rio de Janeiro, FGV, 104 p.

Dejours, C. (2008). *Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação*. São Paulo: Blücher.

Dejours, C. (2011). Addendum: *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3a ed.). Rio de Janeiro: editora Fiocruz, p.57-123.

Dias, T.T.P.; Facas, E.P.; Morrone, C. F.; Mendes, A.M. (2012). *Vai atender em 20 minutos? : Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual*. *Gestão e sociedade (UFMG)*, 5:195-215.

Ghizoni, L.D., Medeiros, S.N., Carvalho, G.M., Moraes R.D., Santana P.M., Magnus C.N., Merlo A.R.C., Lima P.A.M.; Mendes, A.M. (2014). *Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho*. Desafios: revista interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins,

1(1):74-92.

Duarte, F.S. (2014). *Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: Entre as clínicas da cooperação e das patologias*. Brasília, DF. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, 142 p.

Duarte, F. S. & Mendes, A. M. (2015). *Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil*. Revista Farol, 3: 68-128.

Facas, E.P. (2013). *Prazer-sofrimento no trabalho: a abordagem psicodinâmica do trabalho*. In: Schlindwein, V.L.C. (Org.) Saúde Mental e Trabalho na Amazônia. Porto Velho-RO: Edufro, p.39-50.

Ghizoni, L. D. & Mendes, A. M. (2014). *Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos*. Contextos Clínicos, 7: 15-26.

Lhuillier, D. (2011). *Filiações teóricas das clínicas do trabalho*. In: BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L.A. (Orgs). Clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, p. 22-58.

Martins, S.R. (2013). *Elaboração (perlaboração)*. In: F.O. VIEIRA; A. M. MENDES; A.R.C. MERLO (orgs.) Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba, Juruá, p.129-134.

Martins, S. R. & Mendes, A.M. (2012). *Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência*. Psicologia (Florianópolis) (Cessou em 2008. Cont. ISSN 1984-6657 Revista Psicologia: Organizações e Trabalho), 1: 24-36.

Morrone, C.F. (2001). *Só para não ficar desempregado - Resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: Estudo com trabalhadores em atividades informais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasil.

Medeiros, S.N. & Mendes, A.M. (2013). *Clínica psicodinâmica do trabalho e CRM: Cooperação e relacionamento interpessoal*. Conexão SIPAER, 4: 25-44.

Mendes, A.M. (1999) *Valores e Vivências de Prazer-Sofrimento no Contexto Organizacional*. Tesis de Doctorado. Brasília. UnB.

Mendes A.M. (2007) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes A.M, Araújo L.K. (2011) *Clínica psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras*. Brasília-DF: Ex Libris.

Mendes, A. M. & Araújo, K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação*. Curitiba: Editora Juruá.

Mendes, A.M. & Vieira, F. (2014) *Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais*. Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 1: 103-143.

Mendes, A.M., Botlega, C.G. & Castro, T.C.M. (2014). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de Professores - Práticas em Saúde do Trabalhador*. Curitiba: Editora Juruá.

Mendes, A M; Facas, E P; Araújo, L K & Freitas, L. G (2008). *Trabalho e Saúde dos Professores da Rede Pública do Distrito Federal. Relatório de Pesquisa*. Brasília: SINPRO/DF e GEPSAT Mimeo.

Oliveira, J. N. & Mendes, A.M. (2014). *Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. Temas em Psicologia (Ribeirão Preto), 22: 389-399.

Ricardo, G.L.C., Barreto, M.J.C., Campos, C.O., Castro, T.C.M. (2014). *Clínica do trabalho: a aposta em uma categoria saudável no sinpro-DF*. In: Mendes, A.M.M., Bottega C.G., Castro T.C.M (Orgs.) Clínica Psicodinâmica do Trabalho de Professores - Práticas em Saúde do Trabalhador. Curitiba: Juruá, p.40-52.

Santos júnior, A. V, Lima, V.S., Facas, E. P. & Mendes, A. M. (2012). *Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público*. S & G. Sistemas & Gestão, 6: 562-582.

O sentido do trabalho de professores de educação física na sociedade do espetáculo

Deise de Jesus Soares Nunes, Wagner Salles y Fernando do Oliveira Vieira

Deise de Jesus Soares Nunes: Licenciada em Educação Física (UFRJ), graduanda em Administração (AVM), especialista em Gestão de RH (UCAM) e mestre em Administração (UFF), é pesquisadora no ESCOPO – Grupo de Estudos sobre os Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais, na Universidade Federal Fluminense (UFF) – Brasil. Email: djnunes29@yahoo.com.br

Wagner Salles: Graduado em Administração (CEUCCEL), especialista em Administração de Empresas (FGV) e mestre em Administração (UFF), é professor universitário (FAETERJ e UVA) e pesquisador no ESCOPO – Grupo de Estudos sobre os Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais, na Universidade Federal Fluminense (UFF) – Brasil. Email: adm.wagner.salles@gmail.com

Fernando do Oliveira Vieira: Graduado em Administração (FMJ), especialista em Pedagogia Empresarial (UGF), mestre e doutor em Educação (UNIMEP), é professor adjunto (UFF) e coordenador do ESCOPO – Grupo de Estudos sobre os Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais, na Universidade Federal Fluminense (UFF) – Brasil. Email: prof.fernandovieira@gmail.com

Introdução

Segundo Gurgel (2009), a administração científica, fundada por Frederick Winslow Taylor, apresentava um modo de produção de massa. Taylor defendia o planejamento substituindo a improvisação pela técnica; controlava a ação dos trabalhadores acreditando que esse modelo de controle aumentava a produtividade e separava os trabalhadores que planejavam dos que executavam. No que tange ao modelo fordista, Gurgel (2009) ainda relata que a produção também era de massa, constituindo uma intensificação ou rapidez nos ciclos de produção.

No Brasil, de acordo com Oliveira e Pereira (2011), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho intensificaram-se a partir de 1970 com choque do petróleo, fato que elevou significativamente os custos de matéria prima, energia e mão de obra. Nos Estados Unidos, os índices de desemprego cresciam e a competitividade das empresas apresentava queda. Em resposta à crise e ao desemprego, surgia um novo padrão de produção que se apresentava em pequenos lotes, com variedades de modelos, qualidade elevada e custos baixos. Surgia o toyotismo, um novo modelo de produção de automóveis desenvolvido na fábrica da Toyota no Japão. Esse modelo era baseado na redução do custo por meio da diminuição quase total de estoques.

Neste novo contexto de trabalho, os trabalhadores devem assumir novas competências, responsabilidades e iniciativas, aumentando as exigências sobre os mesmos. Um novo perfil de operário é requisitado, exigindo maior qualificação profissional. Na busca de alternativas para o ingresso no mercado de trabalho uma parte dos trabalhadores pode aderir à economia informal, como autônomos, ou se organizando em cooperativas de prestação de serviço e se qualificando para se tornarem capazes de operar segundo as exigências estabelecidas pelo mercado (Oliveira & Pereira, 2011).

Para Antunes (2011) e Piccinini (2011), essa conjuntura leva à precarização do trabalho que perde seu caráter permanente, de tempo integral, para assumir formas ditas atípicas.

O novo modelo de organização e gestão de trabalho, fruto da reestruturação produtiva, apresentou modificações que culminaram na precarização do trabalho, ocasionando problemas na saúde física e mental dos trabalhadores. Considerando o cenário de uma modalidade de trabalho imaterial, que produz um bem intangível que se consome ao mesmo tempo em que é produzido (Traesel & Merlo, 2011), surge uma indagação sobre como o sentido do trabalho tem impactado na manutenção da saúde de professores de educação física – classe de trabalhadores escolhida como representação do trabalho imaterial.

Como objetivo geral, este estudo busca desvelar a organização do trabalho de professores de educação física em academias da cidade do Rio de Janeiro e, como objetivo específico,

compreender se há promoção de sentido no trabalho para esses profissionais.

Para tanto, apresenta-se, como base teórica, os pressupostos gerais da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), passando, em seguida, para uma reflexão sobre as relações sociais e de trabalho na atualidade e sobre o próprio entendimento do termo “trabalho”. Por fim, apresenta-se a metodologia usada para coleta de dados e a síntese das principais análises e discussões a respeito da percepção dos professores de educação física acerca do sentido do trabalho que realizam, quando destaca-se algumas evidências e contradições a partir dos relatos colhidos.

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT)

Para um melhor entendimento sobre as principais características da abordagem da PDT, tendo como fonte de estudo a organização do trabalho, torna-se indispensável fazer uma sinopse dos estudos da psicopatologia do trabalho.

Os estudos da psicopatologia do trabalho tinham como cerne de análise as enfermidades mentais, ocasionadas pelo trabalho, e eram pautados no conhecimento submetido pela patologia profissional somática consequente de danos físico-químico-biológicos no posto de trabalho. Pesquisas realizadas por Le Guillant e colaboradores detectaram que a fadiga nervosa de telefonistas tinha como alicerce as cadências ou ritmos intensos de trabalho que demandavam esforços de atenção, precisão e velocidade, gerando, como sintomas, um profundo cansaço e vazio (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011). Coadunando com as pesquisas de Le Guillant e colaboradores, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011) procuraram mostrar em seus estudos que alguns sujeitos que faziam seu labor de forma repetitiva e sob pressão do tempo acabavam por exibir uma patologia mental.

Tal feito fez mostrar que o trabalhador, além de se defender e reagir às situações ocasionadas por seu trabalho, era capaz de reagir de forma distinta, uma vez que estas defesas estavam vinculadas à função do passado, à história e à estrutura de cada sujeito. Através de um coletivo, os sujeitos reconstruíam as pressões do trabalho que os faziam sofrer (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

A partir de então, o objeto de pesquisa de Dejours deixa de ser a relação entre trabalho e doença individual estudada pela psicopatologia e passa a ter um novo foco: as pressões de trabalho e as defesas contra elas, principalmente coletivas, contra os efeitos psicológicos (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011). O objeto de seu estudo passa a ser o sofrimento e as defesas contra esse sofrimento.

Cabe destacar que, quanto às descrições da organização do trabalho, entende-se como sendo (I) divisão de tarefas entre os operadores, repartição e cadência, ou seja, o modo operatório prescrito, e (II) divisão dos homens, ou seja, repar-

tição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle que às vezes se apresentava de forma diferenciada das descrições (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011). No hiato entre as descrições e o trabalho realizado se encontram as maiores pressões sobre os trabalhadores. Isso fez com que os estudos de Dejours passassem a analisar as pressões reais do trabalho, ou seja, a atividade (como o trabalho é de fato realizado), e não só as prescrições, aqui colocadas como tarefa (como o trabalho deve ser realizado), ocorrendo, assim, uma diferença entre o prescrito e o real do trabalho. O real do trabalho consiste em o sujeito colocar em prática o que pensa sobre o fazer do trabalho, colocando em xeque as prescrições que são feitas, normas e manuais de procedimentos. No confronto entre o prescrito e o real do trabalho é que se torna possível conquistar a normalidade (Dejours, 1997; Merlo & Lapis, 2007).

A busca da normalidade, para a PDT, se dá através do sofrimento criativo e se constrói por meio de três dimensões: a inteligência prática, o coletivo de trabalho e o reconhecimento (Mendes & Araujo, 2010).

A inteligência prática diz respeito às possibilidades que o sujeito tem de usar sua sabedoria, seu saber-fazer, o conhecimento formal, a experiência, a intuição, a engenhosidade e a criatividade. Através do trabalho, a inteligência prática pode proporcionar a realização do trabalhador (Dejours, 2011; Mendes & Araujo, 2010).

O coletivo de trabalho são regras que implicam a solução de compromissos, pactos feitos entre trabalhadores do mesmo setor, a fim de encontrar saídas para adversidades comuns (Dejours, 2011; Mendes & Araujo, 2010).

O reconhecimento passa pela identidade. Reconhecer requer o olhar do outro como um referencial da identidade no trabalho. Ele pode funcionar de duas maneiras: o reconhecimento de utilidade, chamado de reconhecimento da hierarquia, e o da habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de originalidade e de beleza, chamado de reconhecimento dos pares (Dejours, 2011; Mendes & Araujo, 2010).

No reconhecimento da hierarquia, ocorre o julgamento da utilidade social, econômica ou técnica do trabalho. Esse reconhecimento é empreendido pelos superiores hierárquicos. É feito através de avaliações de trabalho efetuado que pode ser executado por clientes (Dejours, 2011).

Já quanto ao julgamento dos pares, cabe ressaltar que ele contribui para a identidade do sujeito que se apresenta em dois turnos: no primeiro, o sujeito é reconhecido por possuir todas as qualidades e saber-fazer daqueles que formam seu coletivo de trabalho, a equipe ou comunidade a qual pertence. O segundo diz respeito à diferença em relação ao outro, ou seja, é a originalidade que é reconhecida, é o que leva o sujeito a ser único. O julgamento é direcionado sobre o trabalho que o sujeito realiza, ou seja, pelo saber-fazer (Dejours,

2011).

Mendes e Duarte (2013) corroboram com as ideias de Dejours ao afirmar que o reconhecimento é a possibilidade de retribuição simbólica pelo trabalho, isto é, quando os desafios colocados pela organização do trabalho fazem sentido para o trabalhador, sendo fundamental para o fortalecimento da identidade e conquista da saúde.

Nas estratégias defensivas, os trabalhadores criam uma atenuação da percepção da realidade que os fazem sofrer, isto é, as estratégias defensivas minimizam a percepção que os trabalhadores têm das pressões no trabalho (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

Moraes (2013) corrobora com as ideias de Dejours ao relatar que as estratégias defensivas se constituem de um artifício elaborado pelos trabalhadores e têm a finalidade de permitir que os mesmos possam lidar com o sofrimento sem adoecer.

O funcionamento das estratégias defensivas possui regras e um acordo partilhado e que só se sustentam através de um consenso. Elas podem parar de funcionar a partir do momento em que os trabalhadores não a desejarem. Esses mecanismos, chamados de estratégias defensivas, não devem ser confundidos com os mecanismos individuais de defesa. Os mecanismos individuais de defesa que estão interiorizados no sujeito são capazes de persistir mesmo sem a presença física, enquanto as estratégias coletivas carecem da presença física dos sujeitos, diferenciando um do outro (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

As estratégias defensivas coletivas agem sobre a percepção da realidade fazendo com que o real seja atenuado. A negação do fato e a formação da nova verdade são arquitetadas através de um coletivo ou até mesmo de uma comunidade inteira fazendo assim com que as estratégias defensivas sejam validadas. Já os mecanismos individuais de defesa não possuem a validação de um grupo, uma vez que a nova percepção da realidade é apenas de um único indivíduo (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

Relações sociais e de trabalho na atualidade

Para Bauman (2001) não só o mundo do trabalho passou por transformações, mas também a sociedade de um modo geral. Neste corpo social atual algumas relações sociais são consideradas degradantes. Vive-se um momento em que as relações, tanto pessoais quanto as de trabalho, são guiadas pela satisfação do “agora”. Torna-se cada vez mais difícil encontrar relacionamentos de longo prazo. Seja nas relações pessoais, nas de trabalho ou até mesmo nas relações conjugais. As relações sociais que compõem esta sociedade em muitos casos podem ser consideradas descartáveis, isto é, o que não traz satisfação pode ser trocado, ao passo que muitos relacionamentos são desfeitos sem que haja esforços para a manutenção dos mesmos. “*Compromissos do tipo até que a*

morte nos separe se transformam em contratos do tipo enquanto durar a satisfação”, afirma Bauman (2001:187).

De acordo com Debord (2003) nesse corpo social a palavra de ordem é o consumo e esse ocupa a vida social do trabalhador. O sujeito produz e busca consumir cada vez mais. O sujeito acaba por viver um conjunto de aparências negando a própria vida e, por consequência, o real da vida acaba por se perder.

Sennett (1999) corrobora com as ideias de Bauman e Debord ao relatar que a sociedade moderna acaba por corroer o caráter do sujeito, visto que o caráter é construído na experiência do sujeito em longo prazo, ou melhor, através de experiências emocionais com relações de lealdade, compromisso mútuo que estabelece a personalidade da pessoa. Torna-se difícil criar relações sociais duradouras em uma sociedade apressada, concentrada no momento instantâneo.

As relações de trabalho, de acordo com Liedke (1997), são como um aglomerado de negociações informais e institucionais que moldam as relações sociais de produção dentro do local de trabalho.

As novas relações sociais de trabalho fizeram com que os trabalhadores em seus ambientes laborais convivessem com o medo, ansiedades e angústias. Esses sentimentos são vividos de forma isolada, em meio à solidão (Bauman, 2001). Tal linha de pensamento fomenta a busca para compreender melhor os impactos das mudanças no atual mundo do trabalho sobre os professores de educação física, visando responder o problema da pesquisa em questão.

Concepção sobre “Trabalho”

O vocábulo “trabalho” teve sua origem na palavra latina *tripalium*, sendo um instrumento de tortura designado para as atividades laboriosas deixadas aos escravos. No decorrer do tempo, o conceito de trabalho sofreu várias transformações. Trabalho, ora era considerado objeto de tortura, ora como atividade necessária de caráter social. Neste sentido, o trabalho apresenta dois lados antagônicos: de um lado ele se apresenta como fonte de realização humana; de outro pode se apresentar como algo imposto, obrigado, princípio de exploração, sofrimento, mutilação e morte (Araújo, 2008).

Para Antunes (2009), uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Ferreira (2009), em seus estudos, relata que o trabalho deve ser compreendido como uma atividade em que laços psicossociais e interpessoais fazem parte da situação de trabalho, sendo esse elemento da identidade tanto individual quanto coletivo, necessário ao sujeito e que permite dar sentido à vida em sociedade.

Dejours (2004) diz que trabalhar está além da execução da tarefa. O sujeito, ao trabalhar, coloca na atividade um

conjunto de regras e normas de vontade coletiva que pode transformar a realidade do trabalho, transformando a tensão em algo prazeroso. Esse fato está associado aos gestos, ao saber-fazer, ao engajamento do corpo, à mobilização da inteligência, à capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações.

De acordo com Facas *et al* (2013), trabalhar não é somente a execução de uma tarefa, mas também é ação e mobilização subjetiva. No mesmo sentido, Freitas (2013) afirma que:

Trabalhar é, portanto, uma práxis, uma ação concreta dos sujeitos, uma produção material que transforma o real e o pensamento. A práxis do trabalhar na abordagem da psicodinâmica do trabalho pode ser concretizada na construção de vontades coletivas, ou seja, na cooperação entre os seres que trabalham em determinado contexto histórico, dentro das contradições deste contexto e nas possibilidades de transformação da realidade que produz tensões, sofrimentos e insatisfações (Freitas, 2013:459).

Nesse contexto, cabe ressaltar que o trabalho analisado por esse estudo se remete ao sentido de trabalhar, ou melhor, quando o sujeito, a partir do seu labor, consegue transformar sua atividade com o seu saber-fazer em algo criativo, possibilitando assim a construção da sua identidade.

A identidade é uma expressão subjetiva e se refere a tudo aquilo que é vivenciado como eu em resposta à pergunta “quem és”, sendo apreendida através da representação de mesmo (Jacques, 1997:127).

O trabalho vivo corresponde a um processo que é realizado para satisfazer às necessidades humanas e que deveria apresentar somente valor de uso. Todavia, o sistema capitalista transforma o trabalho em valor de troca. O custo da força de trabalho, que se dá pela quantidade de tempo que o trabalhador gasta para produzir determinada mercadoria, é o que cria valor de troca nos objetos (Freitas, 2013).

Pode-se colocar em xeque qual o sentido do trabalho para o sujeito que tem seu labor avaliado como objeto de troca.

Nessa acepção, o trabalho vivo realizado pelo sujeito deve proporcionar ao mesmo algo que o torna diferente dos demais. O saber-fazer desse profissional permite que sua identidade seja construída, fazendo do trabalhador um ser único. Por isto, questiona-se, nesta pesquisa, o sentido do trabalho para o professor de Educação Física, em meio a uma sociedade do espetáculo que valoriza mais o ter do que o ser, a estética frente ao conteúdo, a beleza frente à importância, a pura representação do trabalho como objeto de troca.

Segundo Costa (2013), o sentido do trabalho pode ser descrito como uma representação individual e/ou coletiva que transforma o ato de trabalhar através da percepção e reprodução do sentido que o sujeito faz, de acordo com as situações vivenciadas no ambiente de trabalho. Essas situações são

compostas de elementos organizacionais, políticos, econômicos, culturas e sociais. O sentido do trabalho, em muitos casos, ocorre para satisfação das necessidades humanas.

Ferreira (2009) destaca que quando o trabalho é feito com sentido o sujeito coloca no ato de trabalhar seu sentir, pensar e inventar. As pessoas se reconhecem por meio do ato de trabalhar. O autor ainda revela que um trabalho feito com sentido é o que permite a escrita da subjetividade e que precisa ser renovado e reinventado todos os dias. Organizações de trabalho que se apresentam com normas e técnicas prescritas acabam por diminuir ou dificultar os espaços de expressão da subjetividade, levando o sujeito a fazer do seu trabalho algo repetitivo e alienado, isto é, sem sentido.

O sentido do trabalho: análises da pesquisa

Para melhor compreender a produção de sentido do trabalho no atual contexto do mundo do trabalho, recorreu-se ao estudo com os professores de Educação Física em academias de ginástica na cidade do Rio de Janeiro. Esses profissionais foram escolhidos uma vez que realizam um trabalho imaterial, que para Traesel e Merlo (2011) produz um bem intangível que se consome ao mesmo tempo em que é produzido. Ou seja, profissão que tem no cerne de seu trabalho o contato humano, tendo como principal objetivo de sua profissão o cuidado com a saúde de seus alunos.

A partir dos dados coletados por um questionário com questões fechadas e abertas, contando com a participação de 115 professores, foi possível analisar o contexto de trabalho e o sentido do trabalho destes profissionais.

Este questionário foi implementado a partir do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART (Facas, 2013), que tem como finalidade principal mapear os riscos psicossociais no trabalho, envolvendo a relação trabalhador e organização do trabalho.

Todas as respostas foram tabuladas. Contudo, alguns aspectos não foram analisados. Nas perguntas fechadas, os “Estilos de Gestão” não foram explorados e os “Danos Relacionados ao Trabalho” não foram analisados, uma vez que não fazem parte do foco dessa pesquisa.

Para efeito de melhor compreensão do instrumento de pesquisa, foi realizada a análise do PROART de duas diferentes formas, a saber: na primeira parte do protocolo, no qual foram feitas análises quantitativas, encontram-se as perguntas fechadas sobre a “Escala de Organização Prescrita do Trabalho” (EOPT) e “Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho” (ESPT). Foram realizadas análises descritivas dos itens acima mencionados com o objetivo de apresentar e descrever os aspectos relevantes do conjunto de dados encontrados no campo. Para tal procedimento, foram trabalhados três tipos de informações diferentes: média, desvio padrão e frequência.

Para cada escala do protocolo, a partir da média, desvio padrão e frequência, era apresentada uma tabela com graduação de resultados, sendo: risco alto, risco médio e risco baixo.

A “Escala de Avaliação Prescrita no Trabalho” apresenta uma escala unifatorial, ou seja, apenas o fator Organização Prescrita do Trabalho é considerado. Tal fato se explica uma vez que, apesar de conceitualmente separar o contexto de trabalho em divisão dos homens e divisão das tarefas, a organização experimentada pelo trabalhador não é percebida com essa divisão (Facas, 2013).

Na “Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho”, a avaliação construiu-se por uma escala multifatorial. Esta escala se apresenta subdividida em três fatores: inutilidade, indignidade e desqualificação. O fator inutilidade se caracteriza por sentimentos de desvalorização ao fazer o trabalho. O trabalho torna-se sem sentido para o trabalhador, organização e sociedade. O fator indignidade é determinado pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho. O fator desqualificação é estabelecido por sentimentos de não aceitação e/ou admiração por colegas (seus pares) ou chefias. Nessa situação, o trabalhador se encontra sem liberdade de expressar o que pensa e o que sente em relação ao seu trabalho (Facas, 2013).

Na segunda parte do protocolo encontram-se as perguntas abertas e os dados complementares. Foi realizada uma análise das respostas dadas através da contagem da frequência para quantificar o manifesto na comunicação ou mensagem, ou seja, a partir das respostas encontradas no campo para cada pergunta foi feita uma categorização de respostas, cada uma delas com uma numeração. Posto isso, para cada resposta dada ao bloco de perguntas abertas e dados complementares foi possível estabelecer a frequência com que cada resposta foi dada pelos participantes da pesquisa (Rizzini, 1999).

Para responder ao primeiro objetivo específico, foi analisada a “Escala de Organização Prescrita do Trabalho” e também as respostas dadas às perguntas abertas e aos dados complementares. Verificou-se que a “Escala de Organização Prescrita do Trabalho” apresentou riscos psicossociais médios, conforme demonstra o **gráfico 1**.



Gráfico 1 – Resultados da Escala de Organização Prescrita do Trabalho

Os itens que versavam sobre as decisões do trabalho nas academias foram os que apresentaram os maiores índices de respostas nunca e raramente. Estes dados mostraram que parte das academias em que esses professores trabalham não permite que os mesmos possam expor seu saber fazer para uma melhor eficácia e alcance dos objetivos propostos. Estes profissionais precisam de ambientes de trabalho que permitam espaços de discussão permanente sobre as normas e regras.

Outro dado que mostrou uma percentagem significativa de respostas nunca e raramente se complementa aos itens anteriores e ponderou sobre a flexibilidade das normas e técnicas e também a variação das tarefas. Em alguns casos os professores desta pesquisa acreditavam que seu trabalho era repetitivo. Ora, se nestes ambientes não ocorrem espaços de discussão sobre normas e técnicas, não é de se estranhar que atualmente exista em algumas academias uma divisão entre os que planejam e os que executam.

Na busca de reconhecimento, uma boa parcela desses profissionais que fizeram parte da pesquisa imprime um ritmo de trabalho excessivo excedendo sua capacidade de trabalho.

Na avaliação de sofrimento patogênico, foi possível analisar o segundo item a ser avaliado na pesquisa em questão, o sentido do trabalho para os professores de Educação Física. Nesse tipo de avaliação construiu-se uma escala multifatorial. A “Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho” se apresenta subdividida em três fatores: inutilidade, indignidade e desqualificação (Facas, 2013).

O fator inutilidade se caracteriza por sentimentos de desvalorização ao fazer o trabalho. O trabalho torna-se sem sentido para o trabalhador, organização e sociedade (Facas, 2013).

O fator indignidade é determinado pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho (Facas, 2013).

O fator desqualificação é estabelecido por sentimentos de não aceitação e/ou admiração por colegas (seus pares) ou chefias. Nessa situação, o trabalhador se encontra sem liberdade de expressar o que pensa e o que sente em relação ao seu trabalho (Facas, 2013).

Após análise da escala de sofrimento patogênico, verificou-se apenas 1% dos participantes tem risco de adoecimento (**gráfico 2**). Os professores participantes desta pesquisa acreditam que seu trabalho tem sentido e são importantes para a sociedade. Tal fato se torna mais expressivo quando verificada a baixa frequência das respostas em relação aos sentimentos de inutilidade que são na média de 10%. Como também pelas respostas dadas em relação às perguntas abertas. Dos 115 professores de Educação Física que formaram esta amostra 62% professores afirmam que escolheria novamente esta profissão, pois a mesma é capaz de trazer benefícios ao próximo, proporcionando saúde e bem-estar.

AVALIAÇÃO DE SOFRIMENTO PATOGENICO (INUTILIDADE)

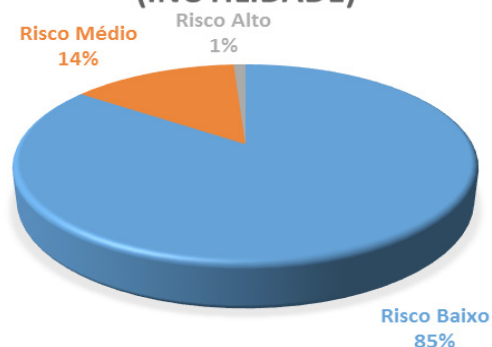


Gráfico 2 – Resultados da Escala de Sofrimento Patogênico (inutilidade)

Verificou-se que os professores de Educação Física colocavam no dia a dia de trabalho seu sentir, pensar e inventar. Acreditavam que seu trabalho era feito com sentido.

Nesse caso, o professor foi capaz de transformar as adversidades encontradas no trabalho em algo criativo, capaz de lhe trazer contento e prazer.

Utilizando-se de seu sofrimento criativo, o professor conseguiu transformar as pressões do trabalho em algo que traga satisfação, aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

Posto isto, Mendes (2010) ainda relata que o sofrimento criativo é conseguido através de três dimensões: a inteligência prática (caracterizada pelo saber fazer do trabalhador), coletivo de trabalho (normas estabelecidas pelos mesmos) e reconhecimento (validação da inteligência prática).

Não se pôde descartar, todavia, a possibilidade de que este sentimento seja uma estratégia defensiva utilizada pelos professores de Educação Física, visando atenuar as pressões impostas no trabalho.

As estratégias defensivas fazem com que os trabalhadores criem atenuações da percepção da realidade das pressões do trabalho que os fazem sofrer (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2011).

O fator indignidade era composto por perguntas constituídas por sentimentos de desgaste físico, cansaço, sobrecarga, revolta, falta de oportunidade, insatisfação, entre outros. Foi o fator que apresentou a maior percentagem de riscos psicossociais alto (**gráfico 3**). Constatou-se que tanto na avaliação para o contexto de trabalho, quanto na avaliação de sofrimento patogênico, as maiores queixas dos professores de educação física que participaram desta pesquisa versavam sobre a sobrecarga de trabalho.

Uma vez que o corpo se apresenta como um ativo importante no trabalho dos professores de educação física, não é de se estranhar que os mesmos apresentem relatos de cansaço

e desgaste físico. Contudo, o cansaço e o desgaste físico são acompanhados de uma sobrecarga de trabalho em busca de uma remuneração mais atrativa, como também busca de reconhecimento, já mencionado na escala anterior.



Gráfico 3 – Resultados da Escala de Sofrimento Patogênico (indignidade)

No fator desqualificação, os itens que versam sobre a falta de liberdade para expressar o que pensa em relação ao trabalho, a falta de liberdade em dialogar com a chefia e a desconfiança entre chefia e subordinados, são os que apresentam as maiores queixas desses profissionais.

Neste enredo, embora os professores de educação física, de acordo com os resultados encontrados, consigam margens para transformar seu trabalho, permitindo que não se estabeleça o sofrimento patogênico, os mesmos ainda se queixam das normas impostas pela chefia, como constatado na escala de organização prescrita do trabalho.

Considerações finais

Acredita-se que o cansaço e o desgaste físico que se apresentaram de forma destacada na pesquisa, nas duas escalas de avaliação do PROART, são resultados de um trabalho que exige um desgaste do corpo. Este desgaste pode ser aumentado devido a quantidade de horas que parte desses profissionais imprimem em busca de uma remuneração mais atrativa e de reconhecimento.

Na escala de sofrimento patogênico, o fator indignidade foi o que apresentou os maiores índices e versavam sobre a carga horária de trabalho, o desgaste físico e o cansaço, apresentando risco médio. Mais uma vez sugere-se que o tipo de trabalho exercido por esses profissionais, mesmo sendo de natureza desgastante, pode ser aumentado devido ao ritmo de trabalho penoso.

Contudo, o sentido do trabalho que é relatado por esses profissionais permite que os mesmos apresentem riscos psicossociais baixos, afastando-os assim, mesmo que momentaneamente, do adoecimento na busca da saúde.

Vale lembrar que os professores de educação física podem estar se utilizando do sentido do trabalho como estratégia defensiva, para atenuar a realidade do trabalho, banalizando

o mal. Assim, os resultados apresentaram as características do contexto de trabalho e seu possível afastamento da doença e aproximação da saúde devido ao sentido que os professores de educação física encontravam na realização de seu trabalho.

Embora o estudo não tenha apresentado uma precarização do trabalho por parte desses profissionais nos resultados das escalas que compunham o instrumento de investigação, a parte qualitativa do estudo apresentou dados que sugerem um descontentamento dos mesmos em relação ao desgaste físico, a falta de plano de carreira, a pouca remuneração e a falta de paridade entre o salário de contrato e o que realmente se recebe.

O fator inutilidade tornou-se o ponto chave da pesquisa. Apesar das adversidades encontradas no que se refere a pouca remuneração, falta de plano de carreira e carga horária excessiva, estes professores faziam o que gostavam, proporcionando prazer. Acreditavam que eram capazes de influenciar na qualidade de vida do próximo. Seus trabalhos apresentavam sentido. Valiam-se deste sentido no trabalho como estratégia defensiva para atenuar a percepção da realidade. Essas estratégias defensivas fizeram com que esses profissionais se apresentassem adeptos e felizes junto ao contexto organizacional.

Referências bibliográficas

- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Bomtempo.
- Antunes, R. (2011). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (15ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Araújo, J. N. (2008). *Entre servidão e Sedução do Trabalhador: Uma Secular Insistência do Capital*. Em A. M. Mendes, Trabalho e Saúde: O sujeito entre a emancipação e a servidão (pp. 54-68). Curitiba: Juruá.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Costa, S. H. (2013). *Sentido do trabalho*. Em F. O. Vieira, Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho (pp. 375-379). Curitiba: Juruá.
- Debord, G. (2003). *A sociedade do Espetáculo*. ? : Periferia.
- Dejours, C. (1997). *A Loucura do trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2004). *Subjetividade, Trabalho e Ação*. Revista produção, 27-34.
- Dejours, C. (2011). *Para uma clínica da mediação entre psicanalise e política: A psicodinâmica do trabalho*. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar, Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. (pp. 217-251). Rio de Janeiro: Fiocruz.

Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2011). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*. Tese de Doutorado. Brasília: UnB.

Facas, E. P., Silva, L. M., & Araújo, M. A. (2013). *Trabalhar*. Em F. Vieira, Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho (pp. 461-465). Curitiba: Juruá.

Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: Violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 letras.

Freitas, L. G. (2013). *Teoria da Ação*. Em F. O. Vieira, Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho (pp. 457-460). Curitiba: Juruá.

Gurgel, C. R. (2009). *Elementos Essenciais para a Gestão das Organizações*. São Paulo: Atlas.

Jacques, M. G. (1997). *Identidade e Trabalho*. Em A. D. Cattani, Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico (pp. 127-131). Petrópolis: Vozes.

Liedke, E. R. (1997). *Trabalho*. Em A. D. Cattani, Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico (pp. 268-274). Petrópolis: Vozes.

Mendes, A. M., & Araujo, L. K. (2010). *Violência e sofrimento ético: contribuição da psicodinâmica do trabalho*. Em A. M. Mendes, Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e sociologia clínica. (pp. 91-106). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). *Mobilização Subjetiva*. Em F. O. Vieira Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho (pp. 259-262). Curitiba: Juruá.

Merlo, A. R., & Lapis, N. L. (2007). *Saúde no processo de trabalho capitalismo: Reflexões na interface da Psicodinâmica do Trabalho*. Psicologia Social, 61-68.

Moraes, R. S. (2013). *Estratégias Defensivas*. Em F. O. Vieira, Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho (pp. 153-157). Curitiba: Juruá.

Oliveira, S. R., & Pereira, R. M. (2011). *Práticas contemporâneas de produção e gestão do trabalho*. Em V. C. Picinnini, Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações. (pp. 259-273). Rio de Janeiro: Elsevier.

Picinnini, V. C. (2011). *Sociedade salarial e flexibilização do trabalho*. Em V. C. Picinnini, Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações (pp. 275-290). Rio de Janeiro: Elsevier.

Rizzini, I. (1999). *Pesquisando: guias de metodologias de pesquisa para programas sociais*. Rio de Janeiro: USU Ed. Universitária.

Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record.

Traesel, E. S., & Merlo, A. R. (2011). Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocupacional*, 36, 40-55.

Psicologia do Trabalho no ambulatório de funcionários de um hospital geral: um olhar crítico sobre atendimentos individuais

Ana Luisa Poersch, Desirée Luzardo Cardozo Bianchessi y Márcia Ziebell Ramos

Ana Luisa Poersch: Psicóloga do Trabalho no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) - com formação complementar na Facultad de Psicología da Universidad Autónoma de Madrid/España, especialista em Análise Institucional (FADERGS) e em Psicologia do Trabalho e Organizacional (Conselho Federal de Psicologia). Mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS) Email: apoersch@hcpa.edu.br

Desirée Luzardo Cardozo Bianchessi: Psicóloga do Trabalho no Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Formada pela PUCRS, especialista em Psicologia Hospitalar e em Psicologia do Trabalho e Organizacional (CFP), com formação em Psicologia Social (Instituto Pichon-Rivière de Porto Alegre). Mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS). Email: delu64@terra.com.br

Márcia Ziebell Ramos: Chefe do Serviço de Psicologia/HCPA. Psicóloga formada pela PUCRS, especialista em Psicologia Hospitalar e em Psicologia do Trabalho e Organizacional (CFP), com formação em Psicologia Social (Instituto Pichon-Rivière de Porto Alegre), pós-graduada em Administração Hospitalar. Mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS). Email: mramos@hcpa.ufrgs.br

Sobre o trabalho, trabalhar

Ao longo de sua história o trabalho imprime múltiplas marcas nas sociedades. A maneira de se relacionar com as regras, estabelecidas em cada período histórico, define seus modos e os processos de subjetivação¹ (Nardi, 2006). Regimes de poder se instauram com formatações diversas, de acordo com a época a que servem, produzindo efeitos para além da esfera dos ambientes de trabalho, apresentando-se, sobretudo, como um modo de subjetivação que transita no âmbito familiar, escolar e das organizações (Fonseca & Barros, 2010).

Também entendemos, com Ramminger e Nardi (2008), que o trabalho não deve ser analisado somente em relação às técnicas de produção e dominação, sua análise deve contemplar também a maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. Estas variam conforme o contexto social, histórico e econômico, permitindo diferentes processos de produção de subjetividade, diferentes “sujeitos trabalhadores” (Ramminger & Nardi, 2008, p. 341), sobretudo porque

A complexidade das relações entre saúde e trabalho, as especificidades das configurações de cada contexto sociohistórico e os arranjos políticos e culturais não podem ser compreendidos fora das relações capital/trabalho [...]. O capitalismo transforma-se, assim como se transformam as fontes de sofrimento, os prazeres possíveis, os perfis de adoecimento, os riscos, as inovações tecnológicas e as formas de resistência. (Nardi, 2004, p. 47)

O contexto das relações capital/trabalho também implica em mudanças no perfil epidemiológico das doenças relacionadas ao trabalho (Toldrá, Daldon, Santos & Lancman, 2010). O objeto de nosso interesse exige um debate singular a respeito da produção destes adoecimentos e de sua gravidade, seja em relação ao número de trabalhadores acometidos, ou em relação ao gradativo processo de exclusão que elas tendem a propiciar.

Neste enredo, ‘Psicologias do Trabalho’ se encontram e desencontram em afirmativas, nas tentativas de inserção nos campos da saúde mental e trabalho, psicologia das organizações, administração em recursos humanos, gestão de pessoas, dentre tantos outros caminhos. Saberes locais e globais sugerem modos de trabalhar, habitando tempos, momentos e movimentos diversos. Em um mesmo contexto, linhas de força contraditórias atualizam espaços e sujeitos, formações e práticas, engendrando discursos, lançando modos de existir,

1. O modo de subjetivação, para o autor, diz da forma predominante das relações dos regimes de verdades e discursos que atravessam o trabalho; já o processo de subjetivação é a maneira singular que cada sujeito estabelece esta relação em sua vida, vivenciando-a em sua trajetória particular (Nardi, 2006).

produzindo saúde e adoecimento.

Maeno e Vilela (2010) pontuam que as instituições conservam, de um modo geral, a visão taylorista de que o trabalho é algo estável, que pode ser fracionado em etapas simples de fácil execução, cujo sucesso depende de controle e gerenciamento racionais. Sabemos com a ergonomia, no entanto, que o trabalho e o ser humano são marcados pela variabilidade, complexidade e subjetividade (Maeno & Vilela, 2010). Singularidades que atravessam corpos, que atravessam a produção de saúde, produto imensurável, de disputa e dominação, que tensiona espaços acadêmicos e hospitalares na corrida pela inovação e que serve de campo a este ensaio, fruto de uma prática profissional inserida e atravessada por uma trama de verdades advindas de diferentes fontes, poderes e lógicas de formação, posto que

Da profana incumbência de sequestrar pobres, moribundos, doentes e vadios do meio social, escondendo o incômodo e disciplinando os corpos e guardando-os até a morte, à nobre função de salvar vidas, o hospital tem percorrido um caminho complexo e tortuoso em busca do tecnicismo científico adequado às suas novas funções. (Pitta, 2003, p.39)

Inserindo-nos na especificidade deste trabalho, com Maia e Osório (2004) apontamos que na formação do profissional de saúde há, atualmente, uma grande valorização do saber acadêmico, supostamente objetivo e frequentemente pretensioso. Ciência positiva para corpos positivos, muito embora a história postergue a entrada em cena do corpo produtivo - o corpo do trabalhador enquanto objeto de práticas de saúde (Pitta, 2003).

Sabemos, com Pitta (2003, p. 44), do quanto as diferentes funções que o hospital tem desempenhado ao longo de sua história têm dificultado a tarefa dos que buscam entender o processo do trabalho hospitalar “como um corpo de práticas institucionais articuladas às demais práticas sociais numa dada sociedade”, submetido a determinadas regras históricas, econômicas e políticas. Desta forma, problematizar o trabalho hospitalar, com suas nuances e durezas discursivas é, ao mesmo tempo, um convite à diversidade, em espaços que se dão com diferentes modos de produção.

O trabalho em um hospital-escola, instituição que tem em suas raízes traços importantes de uma ciência em permanente construção, na busca constante por verdades que solucionem males, em uma captura científica e metodológica, com reflexos importantes nas práticas, nos modos de trabalhar de ofícios imersos em discursos do conhecimento versus aqueles que não têm o poder de questionar a ordem estabelecida. A produção de saúde, vida e morte engendra-se a processos de trabalho e gestão rígidos, pautados por demandas orgânicas meticulosas e vigiados por agências reguladoras nacionais e

internacionais de padrão de qualidade.

A divisão do trabalho no hospital, conforme Pitta (2003), é a reprodução, no seu interior, da evolução e divisão do trabalho no modo de produção capitalista, preservando, contudo, algumas características da religiosidade assistencial de outras épocas. Para a autora, o trabalho hospitalar, enquanto serviço, obedece às mesmas regras gerais de determinação econômica que outras atividades, oferecendo, porém, maior complexidade em sua análise ao envolver a discussão de seu valor, resgatando, sobretudo, que “[...] as primeiras vocações para o cuidado dos enfermos certamente se situam no âmbito da religião, e não da ciência e da técnica.” (Pitta, 2003, p. 51)

Com Silva (1998) apontamos que o processo de trabalho hospitalar, em sua maioria, fragmentado, reproduz as características da organização de trabalho industrial. Frequentemente naturalizado como único possível, este processo repete a lógica do trabalho taylorizado que traz à tona a ação mecanizada e a dificuldade de inventividade, esta última necessária à própria execução na busca pelos resultados esperados. Para organizar a produção e a coordenação das atividades nas organizações, assim como construir uma sociedade mais racional em busca de progresso, foi inventada a gestão. (Chanlat, 2011)

Em um estudo sobre chefias intermediárias realizado no hospital em questão, Weber e Grisci (2010) relacionam que o cotidiano destes profissionais se caracteriza por um trabalho imaterial, onde o jeito de cada um torna-se instrumento de trabalho, moldado pelas determinações e linhas de força contingenciadas pelo hospital. Complementam, dizendo que as subjetividades que vão se produzindo combinam linhas de influências, quais sejam, o fato de estarem num hospital universitário com características público-privadas, as determinações de chefia intermediária e ainda das influências das características da sociedade contemporânea, marcada pela aceleração do tempo, pela fragilidade das relações e pelas incertezas.

Cabe aqui destacarmos que o modo de gestão neste hospital tem sido moldado, nos últimos cinco anos, por agência reguladora do padrão de qualidade. Se por um lado busca zelar pela maior segurança do paciente e maior qualidade da assistência prestada, juntamente ao processo mecanizado de trabalho, por outro, faz, de certa forma, pressão nos profissionais para atingir determinados resultados, sem que a gestão consiga mediar adequadamente, em várias situações, as necessidades, tempos e condições para que o trabalho seja desempenhado.

Seligmann-Silva (2013) avança na discussão, apontando de uma ameaça no sentido do trabalho em saúde, tendo em vista as mudanças nos modelos de gestão contemporâneos, encontradas tanto na iniciativa privada quanto em setores públicos. Com a autora afirmamos que o trabalho em saúde

está associado com valores sociais e éticos de grande alcance (vida, alívio do sofrimento, recuperação da saúde) e, nesse sentido, o elevado significado do trabalho é tradicionalmente favorecedor do fortalecimento de identidade, carregando consigo alto investimento cognitivo-afetivo. No entanto, as mudanças organizacionais e técnicas, as quais estamos discutindo trouxeram, para grande número de profissionais sobrecargas de trabalho e perda de reconhecimento profissional, o que explica a multiplicação dos casos de burnout e depressão associadas a esta síndrome.

A voz dos trabalhadores ou por onde anda o sofrimento psíquico dos trabalhadores do hospital

Com este cenário, dirigimos um olhar aos atendimentos individuais da equipe de Psicologia do Trabalho de um hospital universitário geral de grande porte, considerando as áreas de trabalho que mais solicitam acompanhamento psicológico individual e as demandas de atendimento em saúde mental. Para tal, fez-se uso do banco de dados de atendimentos desta equipe durante o período de 2013 a 2015.

No ano de 2013 foram acompanhados pela psicologia do trabalho 362 trabalhadores do hospital em questão, gerando 1556 atendimentos realizados. Em 2014, 1418 atendimentos foram realizados, no acompanhamento a 342 trabalhadores. Por último, em 2015, 297 funcionários estiveram em atendimento com a Psicologia do Trabalho, gerando 1079 consultas realizadas.

Os resultados apontam que tanto em 2013 como em 2014, estendendo-se a 2015 as áreas de enfermagem foram aquelas que mais solicitaram acompanhamento individual, representando 40% em 2013, 46% em 2014 e 2015. Os profissionais da higienização e lavanderia se mantiveram entre as três ocupações que mais procuram atendimento, 12% em 2013, 8% em 2014 e 11% em 2015; assim como os profissionais da área administrativa, 11% em 2013, 9% em 2014 e 2015.

As principais demandas de atendimento foram: violência/agressão no trabalho (9% em 2013; 10% em 2014 com queda importante em 2015 em um percentual de 4%), desgaste nas relações hierárquicas (6% em 2013; 10% em 2014 e 8% em 2015), sobrecarga de trabalho, ansiedade ou insegurança no trabalho e relacionamento com os colegas ou supervisores, todos eles com percentuais significativos. Estes dados apontam por uma procura por suporte psicológico relacionado a um sofrimento psíquico importante, que em geral fragiliza o sujeito a ponto dele ter dificuldade ou impedimento para fazer frente às exigências que seu posto de trabalho lhe exige. Este cenário, nos revela uma demanda preponderantemente relacionada a questões pertinentes ao ambiente e às relações de trabalho. Dentre as demandas, ocorrem casos relacionados a transtornos psiquiátricos ou questões de ordem pessoal, contudo numa proporção menor do que aquelas relacionadas ao trabalho.

Analisando o motivo de maior incidência nos últimos anos - o de violência e agressão no trabalho, encontramos que a violência no trabalho está presente e afeta praticamente todos os setores, mas tem no setor da saúde o seu maior risco (World Health Organization [WHO], 2002). Isso se dá uma vez que os trabalhadores estão sob diversos e consideráveis fatores de risco, que aumentam as chances de passar por situações de violência. Estes podem ser: trabalhar diretamente com pessoas vulneráveis, especialmente se estão sob influência de álcool ou drogas ou tiveram histórico de violência ou transtornos psicóticos; falta de pessoal treinado e de políticas para prevenção e manejo de crise com pacientes potencialmente vulneráveis; trabalhar com déficit de funcionários, especialmente durante horários de refeição ou de visita; trabalhar sozinho; transportar pacientes; tempo de espera para atendimento demorado; design pobre de ambientes, com salas de espera lotadas e desconfortáveis, corredores, quartos ou outras áreas mal iluminados; segurança inadequada e movimentação irrestrita do público (Hogh & Viitasara, 2005).

Cabe ainda destacar a atual conjectura precária dos serviços de saúde brasileiros, que colocam os trabalhadores e pacientes à mercê da violência estrutural, tornando esses grupos mais vulneráveis ao sofrimento e a morte (Machado & Gomez, 1994). Na vida do trabalhador, a violência estrutural pode ser entendida como aquela que submete o profissional a jornadas duplas e intensas de trabalho, condições insalubres e desfavoráveis ao labor, bem como as relações humanas agressoras, estimuladas pelo tipo de organização do trabalho (Costa, 2005). Além disso, os acidentes podem ser considerados uma forma de violência estrutural, uma vez que frequentemente, não se trata de eventos isolados (Skaba, 1997). Sendo assim, os motivos de busca para atendimento psicológico com maior prevalência, parecem estar correlacionados, pressupondo que na dinâmica das relações de trabalho eles vão ocorrendo como que em cadeia. Podemos entender que sem elaborar o vivido, os trabalhadores se deixam tomar pelas emoções dos conflitos interpessoais do cotidiano e extravasam impaciência, irritabilidade - e também violência. Diante disso, compreende-se a violência como o comportamento que responde a uma combinação de estímulos ambientais impróprios ao sujeito.

Entendemos, então, que tal sujeito da contemporaneidade subjetiva e vivencia alguns processos, desde um lugar onde as relações entre sujeitos e instituições, por vezes, carecem de sentido e significado. Tais relações traduzem a fragilidade de um cenário onde a fronteira entre o desempenho e a performance no trabalho se aproximam de relações que podem ser vivenciadas como violentas. Violentas por não contemplarem as particularidades e vicissitudes de cada espaço e de cada sujeito, pois estão pautadas em formas e normas que dão luz a produtividade a ser alcançada sem considerar, ou levar em conta, especificidades do sujeito protagonista deste processo.

Assim se produzem e reproduzem nos modos contem-

porâneos de gestão, relações de trabalho vulneráveis e pouco espaço para a subjetivação das mesmas. A psicologia do trabalho à medida em que se insere neste cenário pode ser ferramenta rica para ressignificação destas relações e processos de trabalho instituídos a partir delas, buscando potencializar junto aos sujeitos e coletivos a possibilidade dos mesmos serem normativos. Isto é, resgatando o pensamento de Canguilhem (1982), quando ele nos diz que ser normativo é ser capaz de buscar novas normas de vida.

À guisa de outras produções

Pensar no trabalho no contexto hospitalar é constatar que a análise teórica se mostra insuficiente, e, inspirados em Silva (1998, p. 28), afirmamos que é necessária a instauração de “[...] condições para que os trabalhadores [...] possam falar de sua própria vida, por sua própria conta”, para além de discursos acadêmicos, científicos e de produção. A este exercício nos propomos em nossa prática.

Com base no levantamento das informações, a saúde mental dos trabalhadores é tomada como dispositivo de análise da relação do sujeito contemporâneo com o trabalho hospitalar, apostando em um conceito de saúde que supera a dicotomia ‘saúde x doença’, entendendo-a enquanto possibilidade de transformação do sofrimento em um novo meio de existir, de apropriação deste último e não oposição, investindo em um sujeito trabalhador como participante ativo do processo de trabalho, instituindo escolhas e modos de fazer que se atualizam às normas prescritas.

Yves Clot (2010) considera que as transformações no trabalho só conseguem se manter, de forma duradoura, quando passam pela ação dos próprios coletivos de trabalho. Para ele esse é o motivo que, clinicamente, a análise do trabalho busca apoiar os coletivos em seus esforços para ampliação de seu poder de agir no seu meio. Diz ele: “A ação transformadora duradoura não poderá, portanto, ser delegada a um especialista da transformação, a qual não se pode tornar, sem graves decepções para os agentes da demanda, um simples objeto de expertise.” (Clot, 2010, p. 118).

Esvaziada de seu sentido, a atividade do sujeito se vê imputada de seu poder de agir quando os objetivos da ação, em vias de se fazer, estão desvinculados do que é realmente importante para o trabalhador, e quando outros objetivos válidos, reduzidos ao silêncio, são deixados em suspenso: “[...] essa desvitalização da atividade é uma modalidade habitual da atrofia do poder de agir.” (Clot, 2010, p. 16).

Com Dejours (2004) entendemos que trabalho é justamente a atividade que se defronta com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário proposta pela organização, realizada então para prover o que não está previsto. Segundo o mesmo autor, em parceria com Gernet (2011), os arranjos que os sujeitos

procedem para recuperar a diferença entre o que está prescrito e a atividade efetiva não podem nunca ser inteiramente previstos, posto que são reinventados a cada vez.

Essa é nossa aposta nesta modalidade de atendimento, momento em que as Clínicas do Trabalho oferecem o suporte clínico e crítico necessários para uma prática profissional implicada: esta nossa, que aqui compartilhamos, e a daqueles a quem somos capazes de alcançar.

Referências

- Canguilhem, G. (1982). *O normal e o patológico* (2ªed). Rio de Janeiro: Forense-Universitária.
- Chanlat, J.F. (2011). *O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais*. In Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A.P. (Orgs). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp.110-131). São Paulo: Atlas.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Sobrefactum.
- Costa, A. (2005). *As múltiplas formas de violência no trabalho de enfermagem: o cotidiano de trabalho no setor de urgência e emergência clínica em um hospital público (Tese de Doutorado)*. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto.
- Dejours, C. (2004). *O trabalho como enigma*. In: Lancman, S., & Sznelman, L. I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (pp.127-139). Rio de Janeiro: Fiocruz/Brasília: Paralelo 15.
- Fonseca, T. M.G. & Barros, M.E.B. (2010). *Entre prescrições e singularizações: o trabalho em vias da criação*. Fractal, Revista de Psicologia, Rio de Janeiro, 22(1). Recuperado em 04 jul. 2013 de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922010000100008&lng=pt&nrm=iso>.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). *Avaliação do trabalho e reconhecimento*. In Bendassolli, P.F. & Soboll, L.A.P. (Orgs). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Hogh, A., & Viitasara, E. (2005). *A systematic review of longitudinal studies of nonfatal workplace violence*. European Journal of Work and Organizational Psychology, v.14, n.3, p.291-313
- Machado, Jorge M. H., & Gomez, Carlos Minayo. (1994). *Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social*. Cadernos de Saúde Pública, 10(Suppl. 1), S74-S87. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1994000500006>
- Maeno, M. & Vilela, R.A.G. (2010). *Reabilitação profissional no Brasil: elementos para a construção de uma política pública*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 35(121). Recuperado em 19 jan. 2014 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100010&lng=en&nrm=iso.
- Nardi, H.C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade*. Porto Alegre: UFRGS.
- Nardi, H.C. (2004). *Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade*. In Merlo, Á. R. C. (org). *Saúde e trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção*. Porto Alegre: UFRGS.
- Pitta, A.M.F. (2003). *Hospital: dor e morte como ofício*. São Paulo: Annablume/Hucitec.
- Seligmann-Silva, E. (2013). *Psicopatologia e saúde mental no trabalho*. In Mendes, R. (org). *Patologia do trabalho*. São Paulo: Atheneu.
- Ramminger, Tatiana, & Nardi, Henrique Caetano. (2008). *Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault*. Interface - Comunicação, Saúde, Educação, 12(25), 339-346. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832008000200009>
- Silva, C.O. (1998). *Trabalho e subjetividade no hospital geral. Psicologia: ciência e profissão, Brasília*, 18(2). Recuperado em 04 jul. 2013 de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200005&lng=en&nrm=iso>.
- Skaba, M.V.F. (1997). *O vício da adrenalina: etnografia da violência num hospital de emergência*. [dissertação de mestrado]. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Escola Nacional de Saúde Pública.
- Toldrá, R.C.; Daldon, M.T.B.; Santos, M.C., & Lancman, S. (2010). *Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um centro de referência em saúde do trabalhador*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online], 35(121), 10-22. Recuperado em 05 mar. 2015 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100003&lng=en&nrm=iso http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100003&lng=en&nrm=iso
- Weber, L., & Grisci, C.L.I. (2010). *Trabalho, gestão e subjetividade: dilemas de chefias Intermediárias em contexto hospitalar*. Cadernos EBAPE.BR, 8(1), 53-70. <https://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100005> <https://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100005>
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO, 2002). *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in Health Sector*. Geneva: WHO.

Psicodinámica del Trabajo, Clínica del Trabajo y Lazo Social

Victoria Ayelén Gómez, Grazielle Alves Amaral y Ana Magnolia Mendes

Victoria Ayelén Gómez: Licenciada en Psicología. Formada en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Investigadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo LPCT (Universidad de Brasilia). Cursando la maestría en Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad Nacional de Brasilia. E-mail: victoria.ayelen.gomez@gmail.com

Grazielle Alves Amaral: Cursando el doctorado en Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad Nacional de Brasilia. Magister en Administración (Facultad de Estudios Administrativos de Minas Gerais – FEAD). Profesora de la carrera de Psicología en la Universidad Federal de Goiás (UFG). Psicóloga, formada en la Universidad Facultad de Estudios Administrativos de Minas Gerais – FEAD. E-mail: graziamaral@yahoo.com.br

Ana Magnolia Mendes: Profesora Doctora del Departamento de Psicología Social y del Trabajo, Instituto de Psicología de la Universidad de Brasilia. Coordinadora del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo. E-mail: anamag.mendes@gmail.com

Este trabajo busca reflexionar sobre el poder de la palabra como instrumento político en la clínica del trabajo. La palabra provoca afectos y desenmascara injusticias sociales, así como permite elaborar lo que hace sufrir. En ese sentido, partimos de la idea de que la palabra tiene poder para inscribir en lo simbólico lo que escapa del control y permite elaborar-reelaborar los eventos.

Planteamos estas reflexiones a partir de nuestra práctica clínica en el Centro de Atención y Estudios Psicológicos de la Universidad de Brasilia (CAEP), el cual abriga el proyecto *Prácticas en Clínica del Trabajo* (bajo la supervisión del Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo LPCT¹). Este proyecto está direccionado a sujetos con sufrimiento en el trabajo, relacionado a algunas de las siguientes situaciones: riesgo de enfermedad ocupacional, situaciones de estrés post-traumático, acoso moral, intentos de suicidio y accidentes de trabajo, con carpeta médica por enfermedad ocupacional o en proceso de recuperación laboral.

El proyecto se desarrolla a partir de la Psicodinámica del Trabajo, que es una disciplina clínica, teórica y metodológica que nació en Francia y fue influenciada por la ergonomía, sociología, filosofía y el psicoanálisis. En términos generales, esta teoría hace énfasis en la dimensión humana, subjetiva, relacional y semántica del trabajo en la medida que considera que siempre hay algo que se debe ajustar, imaginar e inventar por hombres y mujeres para dar cuenta de lo real del trabajo (Dejours, 2005). La elaboración de la organización del trabajo real implica una distancia de las prescripciones, y da inicio a la actividad de interpretación (Dejours, 2004). A partir de estos presupuestos, la Clínica del Trabajo aborda la salud psíquica de los trabajadores y busca abrir un espacio clínico que permita la comprensión del trabajo y sus consecuencias psíquicas. Así, la clínica del trabajo se define como un espacio de habla-escucha del sufrimiento originado por la organización del trabajo y privilegia la palabra, no sólo por que proporciona un espacio de escucha, sino también por que promueve el ejercicio de hablar y escuchar, buscando colocar la palabra en acción (Mendes & Araujo, 2012).

Nuestra práctica se desarrolla con el presupuesto de que abrir un espacio para hablar y escuchar el sufrimiento originado en el trabajo es una postura crítica de las formas de gestión actual que no permiten la expresión de sentimientos, generando así diversas patologías sociales. Avanzamos también con la idea de que el poder del habla se fundamenta en que la palabra *politiza* a los trabajadores que narran lo que sienten, así como permite denunciar y desbanalizar la violencia en las relaciones sociales en el trabajo; la palabra hace lazo social y promueve la elaboración de eventos traumáticos sucedidos en el ambiente de trabajo.

Instrumento político: el poder del habla

1. Información en el sitio web <http://lpct.com.br/>.

En nuestras sesiones, encontramos que el contexto de trabajo, pautado en los modelos de gestión neotayloristas, incentiva a no hablar lo que se siente ni lo que se vive; en tal sentido, el trabajador se resguarda no mostrando vulnerabilidad. Existen angustias difíciles de nombrar en el ambiente de trabajo laboral, y eso puede ser por la imposibilidad de su exposición.

Los modelos de gestión neotayloristas incluyen nuevas políticas gerenciales con programas de calidad total y de remuneración variable, que exige una nueva calificación de trabajadores que se adapten casi de forma absoluta a un contexto de creciente precarización del trabajo (Antunes, 2011). Es un contexto que demanda una formación general y multifuncional.

En esta concepción consideramos que el sufrimiento en el trabajo es siempre un sufrimiento social. El sufrimiento social, el sufrimiento en el trabajo y el sufrimiento psíquico tienen relación directa: el sufrimiento social abarca el colectivo y en ese espacio, sucede el sufrimiento en el trabajo y el psíquico (Bouyer, 2015). Es un pasaje del sufrimiento social a un sufrimiento individual y los impactos pueden verificarse donde existe un colectivo- dimensión social- en actividades de trabajo atravesadas por relaciones de poder. El sufrimiento en el trabajo se origina en las formas de organización del trabajo en las que prevalecen los controles individualizados, las restricciones de autonomía, presiones temporales que incluyen exigencias de intenso ritmo, con pocas pausas y cobranzas excesivas de metas (Bouyer, 2015). En este contexto, en los ambientes de trabajo no existen espacios que admitan al sufrimiento como parte de lo humano, y los vínculos, fundamentales para mantener y fortalecer la subjetividad, se quiebran (Mendes, 2012). Así, la erosión de las relaciones sociales es causada por la exigencia de metas de producción, así como de evaluaciones individuales que además de producir sufrimiento en el trabajo, dificultan la construcción de vínculos que incluyan cooperación y confianza (Bouyer, 2015).

La conducción en Clínica del Trabajo, y con base teórica en Psicodinámica del Trabajo, tiene como objetivo la emancipación y la construcción de lazos afectivos, además de desear rescatar la capacidad de pensar sobre el sufrimiento en el trabajo y compartirlo con el colectivo de trabajadores. Sin embargo, percibimos que el contexto de trabajo exige productividad sin pausa y enseña a no hablar acerca de lo que se vive o siente y no permite sufrir ni enfermar.

Encontramos que diversas patologías se encuentran relacionadas al trabajo, y que la mayor parte de ellas confluyen en una característica: el ambiente de trabajo no permite hablar sobre lo que se siente. Existen angustias difíciles de nombrar en el ambiente laboral y eso se debe a su imposibilidad de exposición, ya que en esos espacios, hay obstáculos de encuentro entre el sujeto que carga una historia singular, personal y una organización del trabajo que niega singularidades

(Mendes, 2012). En este contexto, expresarse de forma pública en el colectivo de trabajadores muestra una vulnerabilidad (Saraiva & Mendes, 2014) que no es compatible con un contexto que actúa con una lógica de competición, de lazo social débil y que niega a los trabajadores la conciencia sobre la potencia de acción.

Los actuales modelos de producción, caracterizados por la intensificación del trabajo y presión por alcanzar patrones de calidad, desconsideran la salud del trabajador (Rocha et al., 2012). La velocidad y aceleración de los procesos impactan en el pensar, lo que dificulta nombrar e identificar lo que se siente, en la medida que hacerlo significaría estar al margen de las exigencias contextuales. Admitir que hay sujetos que sufren, sienten y desean es incompatible con este modelo.

Encontramos casos de depresión y DORTs (Rocha et al., 2012), suicidios e ideas suicidas (Dejours, 2008; Santos et al., 2011), acoso moral (Ferreira et al., 2006) como fenómenos y sufrimientos que se manifiestan en un ambiente que demuestra lazos sociales frágiles en el trabajo. Según Dejours (2008) la falta de solidaridad entre las personas en el local de trabajo, el individualismo y la competición aumentan los riesgos de este tipo de sufrimientos. En situaciones de acoso moral, la incomunicabilidad, el aislamiento y el ser prohibido de conversar con los colegas (Ferreira et al., 2006) son características comunes.

En esta línea, retirar la condición de banal a las violencias que suceden en el trabajo, que muchas veces son considerados hechos ordinarios y denunciar lo que no puede ser natural (Pérrileux & Mendes, 2015) implica también politizar el sufrimiento, en la medida que el sufrimiento en el trabajo depende, fundamentalmente, de decisiones institucionales, organizacionales y políticas. Aquí reside la potencia política de la palabra y de las prácticas en Clínica del Trabajo.

La clínica del trabajo estimula a aceptar la condición humana y para eso utiliza la dimensión del lenguaje. Dejours (2004) indica que las situaciones de trabajo y el análisis de ellas son mediadas por el lenguaje, éste se encuentra en el centro para acordar las reglas del trabajo, con el colectivo y la comunidad, en la intervención de la Clínica Psicodinámica del Trabajo y como un vector de acción en la organización del trabajo y las relaciones sociales.

Desde esta práctica, y en ese espacio clínico, los sujetos pueden expresar sus impresiones, sentimientos y percepciones en relación a sus compañeros, superiores y subordinados, así como sus tareas realizadas, resultados y hasta el sentido de lo que ellos hacen (Araújo, 2013) y, en esa dirección, la Clínica del Trabajo es un modo de revelar lo que sucede entre el sujeto y lo real del trabajo (Ghizoni et al., 2014). De esa manera, las situaciones del trabajo se vuelven visibles y por ese motivo la clínica privilegia la palabra ya que busca ponerla en acción, abriendo espacios para repensar el trabajo en sus dimensiones

visibles e invisibles (Mendes & Araujo, 2012) y así, poder cuestionar los lazos sociales que se construyen junto a la organización del trabajo.

Consideramos que la palabra es eficiente e incluye acción, en la medida que para nombrar ciertos acontecimientos, es necesario un proceso de elaboración-reelaboración (Mendes & Araújo, 2012). La escucha sucede en un espacio de discusión que permite reflexionar sobre las formas de trabajar, implicando en posibilidades de reapropiarse de nuevas formas de relaciones en el trabajo. El término reelaboración fue usado por Freud para referirse al proceso de trabajo psíquico inconsciente que integra una interpretación, una vez superada la resistencia que ella suscita y permite al sujeto librarse de la influencia de los mecanismos repetitivos (Martins, 2013).

Pérrileux y Mendes (2015) establecen que el dispositivo clínico actúa a través de la palabra, ella actúa como revelador de los eventos sintomáticos y afirman que es a través de la palabra que se ha podido acceder a las realidades organizacionales.

Un punto central de la Psicodinámica del Trabajo es que incluye pensar y promover la movilización subjetiva en el trabajo, que se define como el compromiso afectivo mediado por la palabra. Aunque existen diversas prácticas que utilizan esta teoría y de diversas formas (uso de la Psicodinámica del Trabajo con el método original-propuesto por C. Dejours- o el uso de ella dialogando con otras teorías y concepciones; haciendo atención grupal o individual), puede afirmarse que todas ellas de alguna manera interpelan la movilización subjetiva de los trabajadores.

Dejours (2004) afirma que la movilización subjetiva supone esfuerzos de inteligencia y de elaboración en la construcción de opiniones sobre la mejor manera de superar las contradicciones del trabajo y de acertar en las dificultades, también incluye esfuerzos para participar en las decisiones y elecciones relacionadas a la organización del trabajo. En este contexto, el motor de la movilización subjetiva es el reconocimiento de la retribución moral-simbólica otorgada al ego por su contribución en la eficacia de la organización del trabajo y su subjetividad (Dejours, 2005).

De acuerdo con Mendes y Duarte (2013), la movilización subjetiva envuelve el compromiso de la subjetividad, de la inteligencia y de la personalidad. Ella está sujeta a la dinámica del reconocimiento que permite la transformación del sufrimiento en placer. Desde esta perspectiva, la Psicodinámica del Trabajo es una teoría clínica que tiene como objeto central alcanzar la movilización subjetiva en el trabajo, siendo éste también un afecto mediado por la palabra. Rosa (2004) expone que el análisis clínico, realizado a partir de la vertiente de los discursos, produce lazos sociales discursivos. La manera en cómo se es afectado por un problema y el modo de hablar de él es siempre singular, pero representa-también- formas

contradictorias y contemporáneas de trabajo. La clínica contribuye a nombrar los síntomas y quejas, y a inscribirlos en el orden de la palabra, posibilitando elaborarlos, en un espacio que promueve la movilización subjetiva del trabajador en el encuentro de su identidad en su hacer.

Nuestras experiencias clínicas indican que los casos clínicos que se presentan no están desconectados de un modelo capitalista que sigue lógicas de lo descartable. En este sentido, apuntar a la palabra como un instrumento de potencia política y humanizador, es buscar traer nuevamente la capacidad de establecer lazos sociales que acepten el afecto como parte de la existencia humana.

El sufrimiento debe ser nombrado, dado que el silencio trae consecuencias que ultrapasan los límites de lo actual. Considerar, por ejemplo, un hecho de acoso moral en un determinado espacio y tiempo, implica reconocer que ese hecho produce efectos y hace marcas en un nivel colectivo, dejando huellas impregnadas a un nivel de lo "indecible". Fucks (2014) aporta la idea que los traumas subsisten en los trazos mnémicos y que ellos son regidos por el tiempo de la transmisión simbólica, el cual es *a posteriori*, haciendo que esa permanencia llegue hasta sujetos que no vivieron tales traumas. De esta manera, esa subsistencia deja un legado: el de no hablar. La autora, al desarrollar la trama del trauma y en las formas de expandirse, indica que dos figuras se destacan: la del *testigo* entre el trauma individual y el colectivo; y el *sobreviviente*. Ambas figuras se encuentran ligadas a la figura del testigo visceral, que contamina al que no estuvo presente. Cuando el esfuerzo de metaforización es interrumpido por el impacto de un evento traumático, los sobrevivientes se mantienen en un límite de lo decible.

Aportar estas concepciones es importante, en la medida que Fucks (2014) indica que el impacto tiene grandes proporciones, ya que la transmisión intergeneracional de un trauma puede permanecer latente en el transcurso de varias generaciones. A partir de esto, consideramos que muchos trabajadores se encuentran en ese estado, en un punto paralizado y aprendido, tanto por la vivencia propia, como por la figura del testigo o del sobreviviente, pero en un espacio de silencio. La palabra permite elaborar hechos traumáticos que sucedieron en el ámbito del trabajo; no sólo porque permite la expresión de lo vivido, sino también, porque desde esta lógica, expande la elaboración colectiva.

Pieza clave: el psicólogo clínico del trabajo

En esta vertiente de intervención, un factor clave es el clínico del trabajo. Consideramos que es a partir del discurso que el sujeto se organiza, motivo por el cual el espacio de habla y escucha no puede ser minimizado.

El quehacer del clínico del trabajo es diferente al del investigador. Mendes y Araujo (2012) establecen que existe una

diferencia entre investigar con el referente de la Psicodinámica del Trabajo y actuar como un Clínico del Trabajo con esta teoría. Las autoras apuntan que para hacer una clínica, el profesional debe desarrollar ciertos saberes sobre el mundo del trabajo y el sufrimiento.

La singularidad del sujeto convoca a la singularidad del clínico, convocación ésta que es permitida por la transferencia, que incita la construcción de lazos afectivos (Mendes & Oliveira, 2014). Lustoza (2009) alerta sobre las consecuencias del discurso capitalista en el lazo social, que transforma la insatisfacción constitutiva del deseo humano en una insatisfacción dirigida por el mercado. En esta dirección, la autora establece la idea que de que el capitalismo se encuentra direccionado a fomentar en los sujetos una insatisfacción constante que siempre está acompañada de algún gozo con objetos que son descartables. La condición, en esta perspectiva, de acontecer lazo social es el reconocimiento de que no somos capaces de hacer todo solos, y si de que-en función de que somos incompletos- precisamos dirigirnos a otro. Rosa (2004) orienta que en el análisis de los síntomas, se debe escuchar lo que no es dicho en los discursos, así como los no dichos de los enunciados sociales.

Las investigaciones empíricas sugieren (Mendes, 2015) que muchas veces el sujeto no puede/quiere soltar su sufrimiento o síntomas, y que la relación entre defensas, trabajo y sufrimiento se instala en una lógica que excede las teorizaciones. El psicólogo clínico es una pieza fundamental en la conducción y su subjetividad es una dimensión indisociable del método. Su formación no es sólo técnica, sino también ética y afectiva. La posición del clínico implica ser un enlace en la escucha del sufrimiento que posibilite la humanización de los lazos, facilitando la palabra (Mendes & Araujo, 2012).

La escucha clínica del sufrimiento en el trabajo es un acto político que contribuye a denunciar la normalidad de los síntomas (Mendes & Oliveira, 2014) y es legítimo una intervención y concepción que considere los desafíos de las relaciones de trabajo así como la historia singular del trabajador (Nogueira & Bernardo, 2013). En esta dirección, buscamos fortalecer el lazo social a través de la escucha.

Consideraciones finales

Este trabajo tuvo la intención de reflexionar sobre el poder de la palabra en la clínica del trabajo como instrumento político. Argumentamos que la palabra provoca afectos y desenmascara injusticias sociales, así como permite reelaborar lo que hace sufrir. Partimos de la idea de que la palabra tiene poder para inscribir en lo simbólico lo que escapa del control y permite elaborar-reelaborar los eventos.

En nuestra práctica profesional encontramos que el contexto de trabajo, pautado en los modelos de gestión neotayloristas, incentiva a no hablar lo que se siente o lo que se vive.

Existen angustias difíciles de nombrar en el ambiente laboral y eso se debe a su imposibilidad de exposición, ya que en esos espacios, hay obstáculos de encuentro entre el sujeto que carga una historia singular y una organización del trabajo que niega singularidades (Mendes, 2012).

Advertimos que el sufrimiento debe ser nombrado, dado que el silencio trae consecuencias que ultrapasan los límites de lo actual, en la medida que esa subsistencia deja un legado: el de no hablar y que cuando el esfuerzo de metaforización es interrumpido por el impacto de un evento traumático, los sobrevivientes se mantienen en un límite de lo decible. Indicamos que estas concepciones son necesarias, en la medida que Fucks (2014) indica que el impacto es de grandes proporciones, ya que la transmisión intergeneracional de un trauma puede permanecer latente en el transcurso de varias generaciones. En ese sentido, consideramos que muchos trabajadores se encuentran en ese estado, en un espacio de silencio como forma de defensa colectiva.

Consideramos que la palabra permite elaborar hechos traumáticos que sucedieron en el ámbito del trabajo, y no sólo porque permite la expresión de lo que vivido, sino también porque, desde esta lógica, expande la elaboración colectiva. En esta dirección, la pieza clave es el psicólogo clínico del trabajo.

Buscamos así un habla verdadera y la realización de un sujeto, que reconozca su historia en relación a un futuro, disminuyendo la distancia del reconocimiento entre su hacer, su afecto y la emisión de sus palabras. La verbalización del sufrimiento propicia formar lazos sociales con los incluidos y permite al/los sujeto/s la potencia para modificar el lugar que se ocupa.

Referencias bibliográficas

Antunes, R. (2011). *La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad*. Nueva Sociedad, 232(3-4), 103-118.

Araújo, R. L.K. (2013). *Clínica do Trabalho*. In Vieira F.; Mendes A.; Merlo A.R. (orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp.89-92). Curitiba, Juruá.

Bouyer, G.C. (2015). *Sufrimiento social e do trabalho no contexto da área "saúde mental e trabalho"*. *Psicologia & Sociedade*, 27 (1), 106-119.

Dejours, C. (2004). *Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (47-104). Rio de Janeiro: editora Fiocruz.

Dejours, C. 2005. *O fator Humano*. Rio de Janeiro: FGV.

Dejours, C. (2008). *Novas formas de servidão e de suicídio*. In Mendes, A.M. (Org.), *Trabalho e Saúde: o sujeito entre*

emancipação e servidão (pp.26-39). Curitiba: Juruá.

Fuks, B.B. (2014). *"Pai, Lei, Transmissão"*. In: Fucks B.B.(org.) *Freud, o homem Moisés e a religião monoteísta – Três ensaios: o desvelar de um assassinato* (pp.122-146). Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

Ghizoni, L.D., Medeiros, S.N., Carvalho, G.M., Moraes R.D., Santana P.M., Magnus C.N., Merlo A.R.C., Lima P.A.M.; Mendes, A.M. (2014). *Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. Desafios: revista interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*, 1(1), 74-92.

Lustoza, R.Z. (2009). *O discurso capitalista de Marx a Lacan: algumas consequências para o laço social*. *Ágora*, 12(1), 41-52.

Martins, S.R. (2013). *Elaboração (per)laboração*. In Vieira F.; Mendes A.; Merlo A.R. (orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp.129-134). Curitiba, Juruá.

Mendes, A.M. (2012). *Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes*. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 4(2), 50-56.

Mendes, A.M. (2015). *Meu trabalho me adoecce? Entrevista realizada a Ana Magnólia Bezerra Mendes*. Disponível em: <http://ulbra-to.br/encena/2015/04/15/Meu-trabalho-me-adoecce>

Mendes, A. M. e Araújo, K. R. (2012). *Clínica da psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação*. Curitiba: Juruá.

Mendes, A.M, Duarte F.(2013). *Mobilização Subjetiva*. In Vieira F.; Mendes A.; Merlo A.R. (orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp.259-262). Curitiba, Juruá.

Mendes, A.M. & Oliveira, F.(2014). *Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais*. *Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 103-143.

Nogueira, F.R.C. & Bernardo, M.H. (2012). *Trabalho, sofrimento e as narrativas de alguns psicanalistas*. *Analytica*, 2(3), 101-122.

Périlleux, T., & Mendes, A.M. (2015). *O enigma dos sintomas: proposição para uma escuta psicanalítica e política do sofrimento no trabalho*. *Revista Trivium Estudos Interdisciplinares*, 1(1):61-73.

Rocha, S. R. A.; Mendes, A. M., & Morrone, C. F.(2012). *Sufrimento, Distúrbios Osteomusculares e Depressão no contexto de trabalho: uma abordagem psicodinâmica*. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(2), 379-394.

Rosa, M.D. (2004). *A pesquisa psicanalítica dos fenômenos*

sociais e políticos: metodologia e fundamentação teórica. Revista Mal-Estar e Subjetividade, 4(2), 329-348.

Santos, M.A.F., Siqueira, M.V.S., & Mendes, A.M. (2011). *Sofrimento no Trabalho e Imaginário Organizacional: Ideação Suicida de Trabalhadora Bancária*. Psicologia & Sociedade, 23(2), 359-368.

Saraiva, L. A. S., & Mendes, A. M. (2014). *Consultores de mercado, sua lógica perversa de gestão e normopatía*. Polis e Psique, 4(1), 128-145.

Ferreira, J.B., Mendes, A.M., Calgaro, J.C.C., & Blanch, J.M. (2006). *Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública*. Psicologia em Revista Belo Horizonte, 12(20), 215-233.

Trabajar con niños y niñas excluidos: del sufrimiento abyecto a la potencia de lo colectivo

Graciela Zaldúa, María Malena Lenta, Hugo Carlos

Graciela Zaldúa, Psicóloga UNLP, Especialista en Planificación CENDES, Profesora Titular Consulta en Cátedra Psicología Preventiva, UBA. Directora de proyectos UBACyT. Buenos Aires, Argentina. Email: gracielazaldua@gmail.com,

María Malena Lenta, Licenciada en Psicología UBA, Profesora de Enseñanza Media y Superior UBA, Magister de Psicología en Psicología Social Comunitaria UBA y Doctoranda en Psicología UBA. Becaria CONICET. ATP Regular en Cátedra Psicología Preventiva, UBA. Buenos Aires, Argentina. Email: malenalenta@gmail.com,

Hugo Carlos Leale, Licenciado en Psicología UBA. Profesor Adjunto Regular en Cátedra Psicología Preventiva. Investigador en Proyectos UBACyT. Buenos Aires, Argentina. Leale. Email: leale@psi.uba.ar,

Introducción

El trabajo como productor social cumple un rol central en relación a la calidad de vida y el proceso de salud-enfermedad que afecta a sujetos, grupos y colectivos. Su función opera como soporte vital y existencial que crea y recrea procesos de socialización, individuación y subjetivación. Sin embargo, constituye un problema relegado casi por completo dentro de las prácticas del campo de la Psicología del mainstream (Parker, 2010), cuando no restringido al registro de las condiciones de empleabilidad de los sujetos dentro del mercado de trabajo, considerando solo aspectos parciales de las implicancias subjetivas y de salud mental del proceso de trabajo (Pérez Chávez / Lenta, 2011).

No obstante, es posible recuperar una trayectoria crítica que enfatiza en la función mediadora en la producción de subjetividad que implica el proceso de trabajo y que, por lo tanto, su interpretación, comprensión y disputa por el control conforma una herramienta para la promoción de procesos de salud, desde una perspectiva emancipatoria de los trabajadores. Esta perspectiva recupera el “saber obrero” y contempla la capacidad de los trabajadores para transformar el malestar en placer, a partir de una lógica del reconocimiento (en el producto, en los otros y social) del trabajo (Dejours, 2010; Zaldúa et. al., 2010).

En este marco, se presentan algunas puntualizaciones sobre el abordaje de un caso de Monitoreo Participativo de Salud de los Trabajadores participantes de un programa social dirigido a la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de vulneración de derechos (un centro de día para chicos en situación de calle), desarrollado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), desde el Observatorio de Salud Mental Comunitaria de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en co-gestión con los propios trabajadores del programa.

Marco epistémico para el Monitoreo Participativo de Salud y Trabajo

La identificación de la captura de los procesos imaginarios y deseantes así como la identificación de diferentes procesos instituyentes que se despliegan en el territorio del trabajo, constituye un abordaje micropolítico del proceso de trabajo que resalta las relaciones y tensiones que allí se inscriben, así como las posibilidades de transformación.

Considerar a dichos proceso como espacio de encuentros entre sujetos y poderes, en función de las actividades y saberes, asiste al desarrollo de la acción productiva individual como un acto colectivo que puede abrir camino a nuevas formas quehacer.

En este marco, el Monitoreo Participativo de Salud de los Trabajadores es un dispositivo de intervención, propuesto dentro del campo de la Psicología Social Comunitaria, la

Epidemiología Crítica y la Salud Colectiva, que asume la tarea de potenciar los procesos saludables y limitar con los procesos destructivos de los territorios corporales, afectivos, vinculares y espaciales. La prevención profunda y promoción de la salud son instrumentos para la defensa de la vida ante las políticas impuestas por el poder que acarrear un agravamiento de la pobreza y el retroceso de las condiciones de trabajo potenciando el malestar (Breilh, 2009).

Dicho dispositivo comprende un conjunto de técnicas construidas sinérgicamente desde las experiencias y saberes colectivos, en procesos de organización y gestión del trabajo que operan dentro de los procesos micropolíticos del trabajo vivo en acto (Franco y Merhy, 2010).

El trabajo vivo en acto tiene la capacidad de producir nuevas configuraciones de los procesos productivos, lo que incide en los procesos de salud-enfermedad-atención-cuidado de los sujetos (Merhy, 2006). Cuando el proceso de trabajo refiere a actividades de cuidado de otros, como lo son las tareas en el campo de la salud, la educación y algunos programas de restitución de derechos en el área de las políticas sociales, entre otros, la interrogación del trabajo vivo en acto tiene efectos en la gestión del cuidado (de sí y de los otros).

Contextualizaciones del caso: infancias excluidas y trabajadores que cuidan

En el contexto actual, las décadas de políticas neoliberales de deslocalización económica y precarización de la vida han producido la existencia de un vasto sector de niños, niñas y adolescentes habitando en territorios y situaciones de exclusión social, vulnerando sus derechos, tanto en Argentina como en el mundo. Particularmente, la existencia creciente de niños, niñas y adolescentes en situación de calle que se establece como sector subalternizado por sus carencias y desventajas materiales y simbólicas, devela las operatorias ideológicas que los constituye en cuerpos abyectos, posicionados y objetivados como diferentes y que, como Kristeva (1998) señala, hostiga a modo de lo radicalmente separado -no yo, no eso, pero tampoco nada- y en el que se proyectan sentimientos de aversión y rechazo.

La exclusión crea espacios sociales de devastación y desubjetivación extremas, frente a las que el Estado plantea políticas sociales enunciadas como reparatorias y de inclusión social al mismo tiempo en que reproduce las condiciones sociales de explotación y pobreza para los mismos sectores de la población (Zaldúa, 2011).

En nuestro país, la implementación de las políticas sociales de restitución de derechos, particularmente en el campo de las infancias y adolescencias se desarrolla en el marco del Sistema de Protección Integral de derechos de Niños Niñas y Adolescentes que entró en vigencia a partir de la sanción de la ley 26.061 de protección integral de los derechos del niño en

el año 2006. La misma derogó la ley de 10.903 del Patronato de Menores e instauró una arquitectura jurídica e institucional bajo la retórica de los derechos del niño sostenida desde 1989 por la Convención Internacional de los Derechos del Niño.

En cada jurisdicción nacional, las normativas locales se fueron modificando progresivamente hasta adecuar la norma a este nuevo marco jurídico (a excepción de la CABA que ya tenía una ley acorde desde 1998, la ley 114). Los ejes fundamentales de este sistema normativo que se constituyó como matriz de los programas sociales para la infancia, implicó la enunciación de los niños, niñas y adolescentes como sujetos titulares de derechos a quienes el Estado y la comunidad debe garantizarle el acceso integral y simultáneo a sus derechos, dando lugar a la voz del niño o niña para la toma de decisiones sobre su vida.

A su vez, este cambio normativo fue acompañado por la conversión del CONAF (Consejo Niñez, Adolescencia y Familia) en la SENNAF (Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia), lo que implicó la descentralización de los programas de asistencia directa a las jurisdicciones, pero no así, el total del presupuesto y sus trabajadores.

En este escenario, nuevos y viejos programas surgieron y/o se acoplaron al conjunto de dispositivos para la protección de los derechos de las infancias y adolescencias. Y un conjunto cada vez más grande de profesionales jóvenes (principalmente psicólogos y trabajadores sociales) fueron empleados como técnicos para la implementación de los mismos.

En tanto “intermediarios” en la reparación del daño -entre el Estado y cada niño, niña o adolescente-, los y las profesionales se encuentran sometidos a tensiones diversas que operan en sus prácticas: los procesos estructurales de desintegración social frente a los procesos de integración; las lógicas tutelares frente a las lógicas de protección de los derechos para comprender la vulneración de derechos; y, las posibilidades de reproducción social de la exclusión frente a la transformación y apertura a un devenir diferente. Como fuentes del sufrimiento en el trabajo, estas tensiones amenazan las identidades profesionales y se conjugan negativamente con las propias condiciones precarias de contratación y la falta de recursos materiales e institucionales para llevar adelante la tarea, apuntalando el malestar (Zaldúa et al., 2010).

En este marco, ante el registro de un fuerte malestar entre los/as trabajadores/as de un Centro de Día dirigido a la restitución de derechos de chicos y chicas en situación de calle de la CABA, la identificación de situaciones de angustia y sufrimiento al encarar la tarea diaria, un colectivo de 26 trabajadores/as del programa demandó la intervención del “Observatorio de Salud Mental Comunitaria” de la Facultad de Psicología de la UBA.

En el marco de un proceso de Investigación Acción Parti-

cipativa (IAP) donde se fue co-construyendo el proyecto de intervención, se desarrolló un Monitoreo Participativo de Salud y Trabajo que tuvo como objetivos analizar el impacto del desgaste laboral en el colectivo y desarrollar estrategias colectivas de promoción de la salud en el trabajo. El proceso se desarrolló por un período de seis meses donde se implementaron los siguientes momentos: 1) momento preliminar: reuniones asamblearias de esclarecimiento de la demanda y elaboración colectiva del proyecto de intervención; 2) momento de la intervención propiamente dicha: cuestionario sobre prevalencia del síndrome de burnout¹, percepción del malestar, mapeo sobre condiciones y medioambiente de trabajo, técnicas gráficas de registro de cargas físicas y psíquicas del trabajo, análisis de nodos críticos del proceso de trabajo; y, 3) momento de cierre y evaluación del proceso: jornadas de discusión, interpretación de datos y elaboración de propuestas de transformación.

Características generales de los/as trabajadores/as participantes en la experiencia

Como se señaló, el total de los participantes en el proceso de evaluación de la situación de salud fue de 26, variando este número en función de cada encuentro desarrollado. El 58 por ciento fueron mujeres mientras que el 42 por ciento eran varones.

Si bien el rango de edad comprendía a personas entre los 24 y 67 años, el promedio de edad fue de 38,15 años mientras que la moda, fue de 26 años. Estos datos señalan que, si bien los trabajadores del dispositivo presentan una gran heterogeneidad etaria, la mayoría de ellos son jóvenes menores de 30 años.

En cuanto a las relaciones personales y las cargas en el espacio hogareño, la mayoría de las y los participantes señaló que no tenía pareja estable (52,5 por ciento) ni tampoco tenía hijos (57,7 por ciento). Entre los que sí tenían hijos (42,3 por ciento), el promedio de hijos fue de 1,04. Asimismo, el 50 por ciento de las y los participantes indicó que asumen solos/as la realización de las tareas domésticas mientras que el otro 50 por ciento recibe ayuda de otras personas.

En relación a la máxima formación de estudios alcanzados, la mayoría de las personas presentó estudios universitarios completos (42 por ciento), seguidos por aquellos que tenía estudios universitarios incompletos (27 por ciento) y los que presentaron hasta estudios primarios completos (15 por ciento).

1. Según Martínez y Guerra (1997), el Síndrome de Burnout es el resultado de un prolongado estrés que afecta a personas cuya profesión implica una relación con otros, donde el apoyo o la ayuda es el eje central del trabajo. El Síndrome presenta principalmente tres tipos de síntomas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Sensación de Reducido Logro Personal o Pérdida del sentido del trabajo. También es acompañado con afectaciones físicas, conductuales y problemas de relación interpersonal. Cabe señalar que, aun teniendo una repercusión en cada trabajador o trabajadora, el Síndrome de Burnout siempre se asocia a las condiciones y organización del trabajo con la presencia de fuentes de tensión.

En cuanto a la profesión u ocupación, el mayor porcentaje de las personas eran profesionales o estudiantes (71 por ciento): Licenciadas en psicología (25 por ciento), estudiantes de diversas carreras universitarias y terciarias (25 por ciento) o desarrollaban otras profesiones como Comunicación Social, Medicina, Trabajo Social, entre otras (21 por ciento). Un porcentaje menor se desempeñaba en tareas de limpieza, cocina, mantenimiento en un 21 por ciento y otras ocupaciones (8 por ciento).

En lo referente al tiempo de ejercicio de la profesión, el rango comprendido entre los participantes fue entre 0 y 30 años siendo la media de 6,64 años. Ello señala que, si bien existen personas con amplia experiencia en este espacio de trabajo, el promedio de años indica que hay muchas personas graduadas recientemente. Algo similar ocurre en relación al tiempo en el ejercicio del cargo. En este punto, el rango fue entre 0 y 19,1 años, pero el promedio de tiempo en el cargo fue de 4,34 años, indicando que existen pocos trabajadores que se mantienen desde los comienzos de la institución y, en algunos sectores, hay mucha rotación de trabajadores/as.

Otros datos importantes para señalar es que solo el 16,7 por ciento tenía un cargo jerárquico y el 26,9 por ciento señaló tener personas a su cargo (rango entre 6 y 32 personas). En cuanto al tiempo en que las y los participantes se encontraban en contacto directo con los chicos y chicas participantes en el dispositivo, el 46,2 por ciento señaló que dedica más del 75 por ciento de su jornada laboral, el 38,5 por ciento indicó dedicar el 50 por ciento de la jornada, el 11,8 por ciento pasaba menos del 30 por ciento del tiempo de su trabajo y el 3,8 por ciento no tenía contacto con los chicos y chicas.

Un dato importante que se relaciona con el cargo, el tiempo de ejercicio del mismo y el contacto con los chicos y chicas, es el tipo de contratación. Del total de los participantes en el estudio, el 62 por ciento tenía contrato de locación de servicios o contrato de planta transitoria (contrato precario), lo que correspondía a los cargos de operador social y coordinación; mientras que el 38 por ciento tenía un contrato de planta permanente (estabilidad laboral y mayor salario) y correspondía a los/as trabajadores/as de limpieza, maestranza, cocina, entre otras ocupaciones y que, a su vez, presentan más años de antigüedad en el cargo y menos tiempo de trabajo en contacto con los chicos y chicas participantes del dispositivo. Este aspecto (el tipo de contrato) podría relacionarse con la rotación en los cargos en las tareas de mayor contacto con los usuarios del programa.

En cuanto al turno de trabajo, el 61,5 por ciento de las personas trabajaba en el turno mañana, el 23,1 por ciento en el turno tarde y el 15,4 por ciento en ambos turnos.

Resultados y discusiones del Monitoreo Participativo de Salud y Trabajo

Partiendo del supuesto de que el sufrimiento, el malestar, las afectaciones físicas, psíquicas y relacionales, no sólo tienen que ver con las características individuales de cada trabajador o trabajadora, sino que se relacionan también con el grupo de trabajo y con la situación misma del trabajo, se indagaron los problemas de salud que cada uno de los participantes percibía en su vida en general y aquellos que vinculaba con el espacio de trabajo.

Los/as participantes visibilizaron principalmente afectaciones de índoles psicosomáticas (problemas estomacales, sobrepeso, consumo problemático de tabaco, entre otros) asociados a su salud en general, mientras que las afectaciones psicológicas (angustia, tristeza, sufrimiento, entre otras) fueron mayormente vinculados con el espacio de trabajo.

La principal causa de malestar en el trabajo fue identificada como "Problemas entre compañeros" (62,5 por ciento). Uno de los participantes señaló: *"Muy malos compañeros porque adelante te rien y atrás te ponen el puñal en la espalda, después quieren ser santos y buenitos. He visto pasar mucha gente por acá"*.

Luego se identificó como fuente de malestar a las malas condiciones de trabajo y salarios (37,5 por ciento), en general vinculadas al contexto de crisis institucional por interrogantes acerca del futuro del edificio; y la frustración por las intervenciones que fallan (29,17 por ciento). En relación a estas causas, otro trabajador señaló: *"la frustración que surge frente a una intervención que falla. Que una porción muy grande del salario es destinada al pago del monotributo. Cuando se dan situaciones violentas o de maltrato entre los chicos o hacia los operadores"*.

Estos datos fueron congruentes con los que emergieron de la indagación acerca de la percepción del malestar en el cuerpo durante las situaciones de trabajo. Allí la cabeza, la espalda y el cuello fueron indicados como sectores donde se localiza el malestar, relacionado a situaciones de desborde por no poder responder a las demandas a las que se debe responder en la jornada de trabajo y también por las situaciones de violencia que se salen de control. Los sentimientos asociados a estas situaciones fueron: angustia, impotencia, bronca, nervios, frustración, entre otros, todos ellos concurrentes con la descripción de los problemas psicológicos indicados entre los principales malestares relacionados con el trabajo. En este sentido, uno de los trabajadores señaló: *"La pelea en general y la mirada, la pasividad en general que se da no por no querer participar sino por el desborde. No solo es la pasividad de nosotros de no meterse en las peleas de los chicos sino en general esa mirada pasiva de no meternos en las cosas"*.

En cuanto a la percepción de las y los participantes acerca de contar con los elementos materiales para satisfacer la demanda diaria de los chicos y chicas, el 65 por ciento señaló que No contaba con los materiales suficientes. Y el 50 por

ciento señaló que gasta dinero de su bolsillo para comprar materiales o instrumentos faltantes para cumplir su tarea.

En cuanto a la capacitación para satisfacer la demanda de los chicos y chicas, la mitad de las y los participantes dijo que Sí tenía suficiente capacitación, mientras que la otra mitad señaló que creía No tener la capacitación suficiente, correspondiendo estos últimos casos a las personas que pasan más tiempo en contacto con los chicos y chicas usuarias del programa.

En la indagación sobre Síndrome de Burnout, se pudo observar una prevalencia del 46,6 por ciento entre los/as trabajadores/as del sector y un 57,7 por ciento en relación a la prevalencia de las Consecuencias del Burnout. Estos datos podrían vincularse con las percepciones acerca de cómo los trabajadores asocian las dolencias emocionales y relacionales con las características del trabajo cotidiano. El estrés, la angustia y la bronca aparecen como las dolencias cotidianas más fuertes, producto de las dificultades materiales para llevar adelante la tarea (falta de recursos técnicos), los obstáculos para abordar situaciones críticas del trabajo (falta de capacitación) y los problemas entre los compañeros (falta de solidaridad).

En el análisis de las representaciones acerca de la “misión” del dispositivo y del trabajo, se identificaron tres dimensiones: 1) lo Ideal, 2) lo Posible y 3) lo Real. El contraste visibilizado entre las tres dimensiones resultó significativo. Mientras que en la dimensión de lo Ideal aparecían misiones como “*restituir derechos*”, “*reversión de la situación de calle*”; en la dimensión de lo Posible, emergieron misiones como “*brindar espacio de contención y escucha*”, “*apuntalar*”, “*mostrar otras posibilidades*”. Finalmente, en la tercera dimensión, de lo Real, surgieron misiones tanto de derivación: “*(...) a parador, hogar o comunidad terapéutica*” como registro de intervenciones fallidas [podemos hacer] “*poco*” o [no podemos hacer] “*nada*”.

A partir de estos datos, es posible conjeturar que lo Ideal adquiere carácter de Mandato Obligatorio muy difícil de cumplir habida cuenta de las condiciones de múltiples violencias y exclusión estructural en la que se encuentra la población de chicos y chicas con las que trabaja el propio dispositivo. A esto se suman las condiciones de trabajo de las/os propias/os trabajadoras/es y el lugar relegado que ocupan ambas cuestiones en la agenda gubernamental, tal como señalan las propias narrativas de las/os trabajadores. Sin embargo, este Mandato Ideal opera sobre las prácticas a modo de sobre-exigencia que, en el plano de lo Real, califica a los resultados de la tarea como insuficientes, parciales o fallidos.

A su vez, la dimensión de lo Posible, que recupera tanto la potencia del encuentro entre los/as trabajadores/as y los chicos y chicas, como la posibilidad de promover procesos subjetivantes, de apuntalamiento y/o sostén para proyectos de vida, quedan relegados o parcialmente invisibilizados fren-

te a la magnitud del Ideal y los procesos de exclusión social.

Realizar tareas de acompañamiento/seguimiento absolutamente personalizadas (y bajo el imperativo del Ideal) puede propiciar situaciones de sobreimplicación; lo que, a mediano plazo generará también sentimientos de desvalorización personal/profesional, profundizando el desgaste laboral. La sobreimplicación como contracara del rechazo, podría ser leída como un modo de hacerse cargo de la exclusión jugando una posición invertida: “*la sociedad excluye, nosotros sobre-incluimos*”.

En este sentido, la omnipotencia y la negación podrían operar como estrategias defensivas al servicio de sostener la exigencia de Trabajo Ideal; y ese sostén se paga con dolores en el cuerpo, sensación de agotamiento emocional y conflictos en las relaciones interpersonales.

Frente a lo señalado, la cuestión del encuentro con los otros (los/as compañeros/as de trabajo, los/as chicos/as) como elemento Posible del trabajo, constituye un punto a revalorizar. El encuentro implica un reconocimiento del otro como sujeto y es allí donde puede instalarse el cuidado como acto recíproco.

Dos dimensiones en las que pueden ser abordados los sufrimientos y malestares, son claramente expresadas/visibilizadas por los/as trabajadores/as: una es una dimensión “macro” (críticas y/o quejas dirigidas a las políticas sociales, las instituciones estatales, el “sistema”). La otra es una dimensión “micro”, restringida a una esfera de singularidad absoluta (psicoterapias individuales). Queda entre ambas un espacio que podría ser apropiado por el colectivo de trabajo, para una reflexión y elaboración colectiva de la tarea; espacio que, por diversos motivos, queda vacante muchas veces. Las acciones que concernieron al Monitoreo Participativo ocuparon ese lugar, y alentaron la posibilidad de que sea el propio colectivo quien asuma la continuidad de esa práctica.

Al indagar sobre las situaciones de bienestar en el trabajo, todos/as los/as trabajadores/as graficaron y/o describieron situaciones de encuentro donde el reconocimiento de la tarea realizada era significado positivamente por chicos y chicas en situación de calle: “*Abrazo con los pibes, que te reconozcan*”, “*El afecto que te devuelven*”; o por los propios compañeros de trabajo: “*Estar en armonía. Poder hablar, encontrarse con el otro, decirse las cosas de frente. Compartir*”. Incluso, los espacios de encuentro con los propios compañeros/as de trabajo fueron significados como escenarios de refugio o resguardo.

Cuando se reconoce el trabajo que una persona realiza, lo que adquiere sentido son los esfuerzos, las angustias, las dudas, las decepciones y los desalientos. Permite significar que todo el sufrimiento, no ha sido en vano y contribuye en el enriquecimiento de la identidad personal a partir del lazo social que se establece con los otros. El reconocimiento es una forma de cuidado, una fuente de protección frente al desgaste

laboral que puede ser construida y sostenida a partir de la co-implicación con los otros, es decir, de implicarse con el otro, con sus problemáticas, reconociendo las posibilidades y los límites del alcance del trabajo. Al mismo tiempo en que se concibe al otro como a una persona con su propia trayectoria, sus decisiones, límites y posibilidades.

Dentro de las propuestas elaboradas por el colectivo para enfrentar el malestar, se identificó en primer lugar el aumento de la Remuneración (seleccionada por el 85 por ciento de los casos), luego siguen los Espacios de Capacitación (seleccionada por el 69 por ciento de los casos), implementando Espacios de Reflexión (seleccionada por el 62 por ciento de los casos), Aumentando el equipamiento (58 por ciento), Aumentando los niveles de organización (54 por ciento) y Participando en la gestión y planificación institucional (42 por ciento).

Si bien la principal causa de malestar en el trabajo señalada fue la de “problemas entre compañeros”, la propuesta de solución más seleccionada fue el aumento de remuneración. Podría interpretarse esta salida como una modalidad que exige el reconocimiento social y político de la tarea que se desarrolla, considerando también el reconocimiento de la insuficiencia de materiales, los bajos salarios y la precarización laboral de la mayoría de los/as trabajadores/as. Pero, al mismo tiempo, podría considerarse como una demanda no explícita de otros proyectos posibles de transformación en el sentido de lo inédito viable, lo todavía no dado pero posible como señaló Freire (citado en Dussel, 1998) que tendrá que gestar el colectivo en un proceso de agenciamiento en el territorio del Centro de Día. Las dimensiones ético-políticas críticas interpelan las lógicas de poder-saber y las modalidades hegemónicas de las prácticas individualizantes y no comunitarias que se instalan en este programa pero que, a su vez, interrogan, molestan y se tornan ineficaces para el quehacer institucional.

Consideraciones finales y aperturas

Como nudos críticos se relevaron: a. percepción de las cargas físicas, psíquicas y mentales vinculadas al proceso de trabajo; b. los puntos de inflexión en las trayectorias de vida de los chicos y chicas usuarios/as del Centro de Día, las redes de atención y los límites de la eficacia técnica; c. las dinámicas del reconocimiento; y d. las posibilidades de transformación del malestar.

Entre los principales resultados de las intervenciones, se evidenciaron sentimientos como la “angustia”, la “bronca” y la “impotencia” en el lugar de las principales fuentes del malestar vinculadas al trabajo.

La cesura entre el imperativo del Trabajo Ideal y el Trabajo Real (Dejours, 2010), pone de manifiesto los límites de cada intervención: la imposibilidad de lograr la restitución integral de los derechos para niños y niñas en situación de

calle o viviendo en situaciones de precariedad extrema. Y también propicia procesos individuales de sobre-implicación. Así, los sentimientos mencionados frente a la realidad de las infancias, se conjugan con sentimientos de desvalorización personal/profesional y las condiciones precarias de trabajo, profundizando el desgaste laboral y la rotación de los/as trabajadores en el sector.

La sobre-implicación como contracara del rechazo, podría ser leída como un modo de hacerse cargo de la exclusión jugando una posición invertida. En este sentido, la omnipotencia y la negación operan como estrategias defensivas al servicio de sostener la exigencia de Trabajo Ideal; y ese sostén se paga con dolores en el cuerpo, sensación de agotamiento emocional y conflictos en las relaciones interpersonales.

El trabajo es una condición humanizante a la vez que alienante. Cuando la relación de la persona trabajadora con la organización de su trabajo se bloquea, cuando la cooperación entre los compañeros de trabajo se rompe o se mella la confianza y el reconocimiento social de la tarea desarrollada fracasa (por desvalorización, malas condiciones de trabajo, bajos salarios), el sufrimiento se instala. Reconocerse en el propio hacer cotidiano y recuperar el reconocimiento del colectivo de trabajo es central para lograr un reconocimiento social de la tarea. Este es un elemento significativo para el apuntalamiento de la identidad personal pero también para la eficacia de la tarea que se desarrolla en el espacio como proyecto en común.

En línea con el reconocimiento de sí y del otro, en su diferencia y en sus potencias, se pudo abrir camino a otras modalidades de cuidado no sobre-implicado y a un trabajo de reflexividad sobre el colectivo que facilitó acompañamientos y producción de otros sentidos para las elecciones, deseos y trayectorias posibles a partir de la construcción y/o fortalecimiento de redes interinstitucionales e intersectoriales.

Referencias bibliográficas

- Breilh, J. (2009). *Epidemiología crítica. Ciencia emancipadora e interculturalidad*. Buenos Aires, Argentina: Lugar.
- Dejours, Ch. (2010). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires, Argentina: Topía.
- Dussel, E. (1998). *Ética de la liberación en la edad de la globalización y de la exclusión*. Madrid, España: Trotta.
- Franco, T. y Merhy, E. (2011). *El reconocimiento de la producción subjetiva del cuidado, en Salud Colectiva*, 7 (1), 9:20. Visitada en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-8265201100010000-2&script=-sci_arttext.
- Kristeva, J. (1998). *Poderes de la perversión*. Buenos Aires, Argentina: Catálogos.
- Martínez, M. y Guerra, P. (1997). *Síndrome de burnout: el*

riesgo de ser un profesional de ayuda en Salud y Cambio. Revista Chilena de Medicina Social, 6 (23), 23-45.

Merhy, E. (2006). *Salud: cartografía del trabajo vivo*. Buenos Aires, Argentina: Lugar.

Parker, I. (2010). *Psicología crítica ¿Qué es y no es?*, en Revista Venezolana de Psicología Clínica Comunitaria 8, 130-159.

Pérez Chávez, K. y Lenta, M. (2011). *Trabajo, praxis y sa-*

lud, en Zaldúa, G. (Coord.) Epistemes y prácticas de psicología preventiva (127-138). Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

Zaldúa, G.; Bottinelli, M.; Lodieu, M. et al. (2010). *Representaciones profesionales e identidad profesional en los trabajadores de la salud*, en Zaldúa, G. y Bottinelli, M. (Coord.). Praxis psicosocial comunitaria en salud (85:98). Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

***Ablación de órganos a corazón batiente:
procesos de subjetivación / desubjetivación
en enfermeras y enfermeros de quirófano***

María Marta Cristante

María Marta Cristante: Licenciada en Psicología. Maestranda de la Maestría en Intervención e Investigación Psicosocial –MIIPS- Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Psicóloga en Hospital Público Descentralizado “Dr. Guillermo Rawson” de la Ciudad de San Juan, Argentina. Docente en las Carreras de Ciencias de la Educación y Filosofía, en la Facultad de Filosofía, Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de San Juan, Argentina. Email: mariamcristante@gmail.com

Introducción

En el transcurso de mi desempeño profesional cercano a veinte años como psicóloga en un hospital público, como parte de un colectivo de trabajo que tiene entre sus tareas la ablación “a corazón batiente” de órganos para trasplante, fui albergando múltiples cuestionamientos, inquietudes, preocupaciones en torno a estas cuestiones. Tensiones que, sumadas a la escasez mundial de investigaciones desde un enfoque psicosocial, me movieron a abordar este campo de problemas para mi proyecto de Tesis de la Maestría en Intervención e Investigación Psicosocial de la Universidad Nacional de Córdoba.

Las políticas orientadas a instituir el trasplante de órganos en el hospital público se inscriben dentro de un proceso de *cientificación* de la medicina (Schepens, 2013) iniciado a finales de los años 50, tendencia que requiere de una utilización cada vez más creciente de tecnología en la asistencia de la salud. En la medida en que las nuevas tecnologías necesitan, para su aplicación, renovar constantemente categorías de cuerpo, de identidad y de existencia, es en la actualidad la ciencia médica, mediante su progresivo poder sobre los cuerpos y las vidas, la principal encargada de modificar imágenes sociales y culturales al respecto (Martínez Barreiro, 2004).

En esta investigación propongo indagar, desde una perspectiva psicosocial y clínica, y mediante una metodología cualitativa, las formas de subjetivación o des-subjetivación generadas en el encuentro entre el personal no médico del quirófano y su trabajo, de qué manera configuran sentidos o sinsentidos sus prácticas profesionales en relación a la ablación de órganos cadavéricos para trasplante, condicionando la producción de creatividad y/o sufrimiento laboral.

Área temática

La donación y el trasplante de órganos constituyen en el presente prácticas de gran expansión en el país, que contribuyen a la supervivencia de muchos pacientes con daños irreversibles en su salud, y consiguen mejoras en las condiciones de vida de sujetos sometidos a terapéuticas largas y penosas. Desde la ciencia médica se sostiene que, actualmente, el mayor de los desafíos de la Trasplantología radica en aumentar la obtención de órganos aptos para trasplante, dado que la cantidad de pacientes en lista de espera supera largamente a los órganos disponibles (Kornblit, Méndez Díaz, 2000).

El material con el que se realizan los trasplantes puede originarse en donantes vivos o fallecidos. Dentro de esta última categoría se encuentra el sensible capítulo de *donantes con diagnóstico de muerte encefálica*, para cuyo caso específico es necesario poner en marcha dos procesos diferentes, pero complementarios. La primera etapa se denomina de *Procuración*, y comienza con la detección de un posible donante, a lo que le sigue la aplicación del protocolo para establecer el

diagnóstico neurológico de muerte encefálica, luego el mantenimiento del cadáver en una terapia intensiva, la obtención del consentimiento familiar y la realización de pruebas de laboratorio; culminando en la ablación “a corazón batiente” - es decir, mientras el corazón aun late - de sus órganos, segmentos de órganos, y/o de tejido, en el quirófano donde se origina la donación.

Concluido este momento se da comienzo a la segunda etapa: de *Implante*, es decir, se procede a ubicar ese material en diversos pacientes que los necesitan para resolver deficiencias funcionales de sus organismos, de acuerdo con una lista de distribución por prioridades; tarea que está a cargo de otros equipos quirúrgicos en diferentes quirófanos, a lo largo y a lo ancho de todo el país. El denominado *operativo* se despliega así, pudiendo detenerse en cualquiera de sus puntos y por diferentes motivos. Este doble proceso, procuración y trasplante, instituye un tipo de intercambio vincular inédito entre los integrantes de una sociedad.

Muerte y muerte encefálica: breve recorrido histórico – legal

Actualmente la ciencia médica considera que el andamiaje biológico que posibilita la vida tiene tres puntos de apoyo: la función cardíaca, la respiratoria y la cerebral. Cuando en la década de 1950 hicieron aparición en el mundo las terapias intensivas, fue posible suplir dos de esas funciones fisiológicas consideradas hasta entonces vitales: la cardíaca y la respiratoria, posibilitando la novedad de que un sujeto se encuentre en *muerte cerebral*, y restando a la muerte algo del orden de lo obvio, su aspecto. Alguien puede estar muerto pareciendo estar vivo, los signos -color, temperatura, movimiento- se vuelven confusos, y la muerte sobreviene a un cuerpo aun cuando el corazón continúa latiendo, constituyendo una bisagra epistemológica que “*sacude toda la construcción binaria entre vida y muerte*” (Sibilia, 2010:46).

En el año 1967, en la Universidad de Harvard de EEUU se estableció al coma irreversible como una nueva definición de muerte, y en 1981 otro comité agregó a la antigua definición de muerte por paro cardio-respiratorio la de muerte encefálica, como otra posible forma del morir humano. Por diagnóstico de muerte encefálica se entiende “*el cese irreversible y permanente de las funciones de todas las estructuras cerebrales, lo cual es incompatible con la vida, y conduce indefectiblemente al paro cardiorrespiratorio*”. Este criterio, que está vigente y es aceptado por gran parte de los países occidentales, abrió paso a la posibilidad efectiva de la donación a corazón batiente de órganos para su trasplante.

La expresión *muerte encefálica* aparece en el lenguaje común cuando comienza a introducirse en textos legales. En el derecho argentino no existía una definición legal de *muerte*, tal era su obviedad, hasta que la primera Ley de Trasplantes de

1. www.incucai.org.ar

Órganos N°21.541 del año 1977 establece este concepto, y también crea el Centro Único Coordinador de Ablación e Implante (CUCAI). En 1987 estableció que la muerte encefálica se manifiesta por la "cesación total e irreversible de las funciones encefálicas cuando hubiese asistencia mecánica". En el año 1990, por la Ley N° 23.885 se dio origen al actual Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI), para que funcione en el ámbito del Ministerio de Salud de la Nación. Así mismo, la Ley 24.193 de Trasplantes de Órganos y Tejidos (1993) modificada por la Ley 26.066 (2005) estableció la obligación de verificar de un modo acumulativo varios signos para declarar la muerte, estableciendo un criterio único de muerte que rige para todo el ordenamiento jurídico argentino, y se encuentra actualmente vigente. Este es el único diagnóstico médico cuyo protocolo de evaluación está incluido en el texto de una ley.

Si bien desde los comienzos del desarrollo de la Transplantología en el país, toda la actividad se basó en un fuerte enfoque extrahospitalario, mediante la intervención de equipos especializados del INCUCAI, una transformación radical se produjo en el año 2003, cuando el antiguo modelo fue sustituido por otro que otorga mayor protagonismo al personal local de los hospitales, llevando al surgimiento del programa Hospital Donante en el año 2010.

Antecedentes que sustentan la fundamentación del problema

En una revisión de artículos científicos publicados de todo el mundo entre 1897 y 2009 "La donación y el trasplante de órganos según los profesionales de la salud. Panorama bibliográfico y bibliografía anotada" (Mercado, Padilla y Díaz, 2010), fueron detectados un total de 144 artículos en idiomas español, portugués e inglés, que refieren investigaciones empíricas, en su mayoría mediante metodologías cuantitativas, acerca de las percepciones, experiencias y prácticas de los profesionales de la salud en relación a la donación y trasplante de órganos. Los autores no encontraron publicada ninguna investigación realizada en Argentina al respecto, donde sin embargo existe una creciente actividad.

Luego de un exhaustivo análisis, concluyen Mercado, Padilla y Díaz, en primer lugar, que toda la bibliografía recuperada es bastante reciente, en tanto que las tres cuartas partes de los artículos se publicaron en la última década, lo que habla de la gran actualidad de la temática; aunque pocos países concentran la mayoría de los trabajos, siendo llamativamente pobre la producción en países latinoamericanos de habla hispana. Por otra parte, señalan la predominancia en la elección de metodologías cuantitativas y la indagación de datos en médicos y enfermeras, excluyendo de la escena otros actores cuya participación es decisiva, lo cual arroja un panorama con importantes lagunas en la información sobre los complejos procesos que se abordan, dejando afuera posibles

enfoques teóricos.

Posicionamientos más críticos se encuentran en los estudios de Íñiguez-Rueda y Flores-Pons (2009), quienes ponen en el centro de debate la construcción del concepto de muerte encefálica como controversia tecnocientífica. En la línea de la Sociología Clínica del Trabajo y Psicodinámica del Trabajo la obra "Los cuidadores y la muerte" (Shepens, 2013), constituye una compilación de ensayos relacionados con las afectaciones de aquellos que deben intervenir desde el ámbito de la salud en sujetos que bordean el morir. Resulta importante destacar las investigaciones de Pascale Molinier (2008, 2014) en el personal de enfermería, que indagan el cuidado del otro como un trabajo, desde la óptica de la "ética de care".²

En *Donación de órganos y subjetividad. La escena de muerte encefálica y la procuración de órganos para trasplante*, Dobrovsky (2005) realiza un recorrido agudo y detallado por las múltiples complejidades del proceso *procuración y trasplante de órganos*, con especial énfasis en sus efectos silenciados e invisibilizados. Describe las políticas del INCUCAI, y las modificaciones ocurridas a partir de la implementación de la Estrategia Hospital Donante, entre ellas el deliberado desplazamiento de los profesionales de salud mental de los equipos intervinientes mediante la consideración de todo el operativo como una sucesión de actos médicos.

Otro enfoque de gran desarrollo en el país, en torno a la problemática de donación y trasplante de órganos, lo constituye la Bioética (Gracia, 2001; Garzón Valdéz, 2004; Mainetti, 1993-2007; Kishore, 2004; Fonti, 2005; Byk, 2004; Gherardi, 2004; Cechetto, 2002; Reyes-Acevedo 2005). En la misma línea, Mirta Videla (2003), abre el debate desde una perspectiva ética sobre aquellos procedimientos tendientes a que se produzca la donación de órganos cadavéricos, señalando que se introducen allí elementos que obstaculizan muchas veces los procesos de duelo saludable, y cuyos efectos alcanzan a todos los actores que participan.

Por su parte, las clásicas obras de Glaser y Strauss (1965; 1967) y Sudnow (1971) inauguran una tradición de investigaciones que abordan el final de la vida desde un nuevo enfoque: la sociología médica. El objeto de su indagación lo constituyen las múltiples formas en que la muerte y todo cuanto la rodea son gestionadas por la medicina y su institución por excelencia: el hospital.

La construcción del problema

Si bien enfermeras y enfermeros están familiarizados con la muerte y el sufrimiento, la cuestión de la ablación de órganos "a corazón batiente" para trasplantes genera en ellos innume-

2. Según Joan Tronto (1993) el care es "una actividad característica de la especie humana que incluye todo lo que hacemos con vistas a mantener, continuar o reparar nuestro 'mundo', de tal manera que podamos vivir en él lo mejor posible. Este mundo incluye nuestros cuerpos, nuestras individualidades (selves) y nuestro entorno, que buscamos tejer juntos en una red compleja que sostiene la vida"

rables interrogantes, cuestionamientos particularmente relacionados con la incomodidad, angustia, extrañación y duda que produce intervenir en esos cuerpos, cuyos corazones aun laten, para extraer órganos. ¿Estará bien lo que estamos haciendo? ¿Realmente estará muerto este paciente? ¿Y si lo estamos matando? ¿Y si ocurriera un milagro? ¿No son una falta de respeto al muerto estos procedimientos? ¿No me preparé yo para salvar vidas, para atender la salud, y ahora estoy manipulando un cadáver? ¿Si es lo correcto, por qué siento esta angustia? ¿Por qué no lo hacen los del INCUCAI, mejor pagos y más capacitados, que se dedican a esto? ¿Por dónde pasa la decisión de muerte y de vida de un cuerpo? ¿Dónde está el límite? ¿No nos estaremos “pasando de la raya”?

Estas conflictividades, generadas al intentar institucionalizar nuevas maneras de entender y tratar la muerte, que alteran las formas subjetivas de habitar la institución y los modos clásicos de construir a los destinatarios de las prácticas de salud, no se agotan emitiendo herramientas en formato de leyes; ni tampoco mediante discursos estrictamente científicas, esto es, ofreciendo capacitaciones y charlas, elaborando protocolos, distribuyendo folletería y otros recursos de divulgación del conocimiento científicos (Schepens, 2013; Íñiguez-Rueda, Flores-Pons, 2009; 2012).

La decisión de reflexionar en esos tópicos responde a la necesidad de generar conocimientos que posibiliten pensar de otro modo estos trabajos, y la producción de subjetividades en la diversidad de prácticas hospitalarias sobre los cuerpos, y más especialmente a aquellas relacionadas con los cuerpos en los límites de la vida, en tanto estas prácticas y sus significaciones imaginarias sociales ponen de manifiesto algunos procesos de transformación de los modos de subjetivación contemporáneos y marcas de época presentes en el ámbito de los trabajadores de la salud. Particularmente es en el colectivo de enfermería donde los cuestionamientos surgen con más fuerza, dado que su formación profesional ha enfatizado el aspecto de cuidado de los pacientes, propiciando el desarrollo de la *compasión* ante el sufrimiento humano (Molinier, 2008).

Supuestos que justifican la relevancia del problema

Ubicada la Trasplantología como una actividad más de la institución hospitalaria, será posible bordear la construcción de discursos que la legitiman amparados en la ciencia médica, indagando el imaginario social que sostiene los dispositivos de poder, y le aporta sus condiciones de producción/reproducción (Marí, 1986). Habida cuenta de que la construcción de las normas y planificaciones que dan formato a la actividad cotidiana de enfermeras y enfermeros deben anclar en montajes simbólicos para poder producir prácticas dentro del quirófano, acceder a estos procesos de construcción simbólica, que sostienen o no la tarea, indagar en qué medida propician alienación y sufrimiento, también forma parte de

esta propuesta.

Considerando que los campos de saberes que hacen las prácticas hospitalarias han constituido históricamente modalidades de control de los cuerpos y de las almas, a través del dispositivo de poder creado por el modelo médico de la cura y la normalización (Lhuillier, 2013), es importante reflexionar acerca del modo en que el colectivo de enfermería construye los cuerpos en el Servicio Médico de Urgencias -el propio, el ajeno- así como las nuevas problemáticas interpelan nociones y conceptos claves como el de vida y muerte en el discurso de la salud. De esta manera, los regímenes de producción reguladora de la medicina han determinado las formas de materialidad del cuerpo (Butler, 2002) en la urgencia médica y, por ello, interesa elucidar cuáles cuerpos o partes de cuerpo importan a la Trasplantología, así como poner en visibilidad el sufrimiento humano producto de operar con ellos, mediante procedimientos de ablación “a corazón batiente”.

Objetivos

General:

- Analizar procesos de subjetivación/desubjetivación ligados a las actividades hospitalarias de ablación de órganos a corazón batiente para trasplantes, en enfermeras y enfermeros.

Específicos:

- Describir aspectos simbólicos, significantes y materiales, presentes en los dispositivos del programa del hospital para la ablación de órganos.
- Explorar y analizar las prácticas de enfermeros
- Explorar las significaciones imaginarias en que se sostienen las prácticas considerando la modalidad de organización que establecen.
- Indagar sufrimiento y placer laboral en las articulaciones con la actividad, en procesos de subjetivación o desubjetivación

Encuadre teórico conceptual

El enfoque psicosocial en la complejidad de la temática habilita a pensar su abordaje utilizando marcos teóricos “*con un criterio de construcción de caja de herramientas*”, siguiendo a Michel Foucault desde Ana Fernández (2007:32), lo cual implica pensar un campo de problemas en un permanente movimiento entre conceptos e indagaciones, tendiente a avanzar en la comprensión de aquello que en el juego de insistencias y tensiones, corre los márgenes de lo instituido y su reproducción.

Imaginario social y producciones de sentido

Las Significaciones Imaginarias Sociales constituyen una herramienta teórica que tiene la potencia de indagar la producción colectiva de universos de sentido al interior de lo llamado *lo social* (Castoriadis, 1983), en tanto que la ideas organizadoras implícitas en significaciones centrales -como pueden ser las nociones de vida y muerte- afectan, modifican, reorganizan, alteran, una multitud de significaciones sociales secundarias o derivadas, formulando el modo de ser de las cosas, los valores, los sujetos, que este colectivo humano reproduce al mismo tiempo que se da a sí mismo una existencia histórico - social.

Transformaciones que ponen en visibilidad un movimiento constante que contiene la dinámica complementaria entre *imaginario social efectivo o instituido*, conjunto de significaciones que consolidan lo establecido y lo naturalizan, e *imaginario social radical o instituyente*, aspectos en pugna de una sociedad, que alimentan las luchas del poder para conservar o modificar el mundo, ya que una sociedad es, precisamente, un sistema de interpretación del mundo. (Fernández, 2007).

En este sentido, entiendo al sistema de salud pública actual como un sistema de relaciones sociales, que produce y reproduce prácticas y discursos que suponen procesos de hegemonía/subalternidad e inclusión/exclusión (Duré, Cosacov y Dursi, 2009) mediante el llamado “modelo médico hegemónico”, definido como el conjunto de prácticas, saberes y teorías generadas por el desarrollo de lo que se conoce como la medicina científica. Este modelo se caracteriza por una concepción de la salud de tipo biologicista, clínica e individual, con un enfoque curativo centrado en la enfermedad, medicalización de los procesos, práctica tecnologizada, y una cultura medicocentrista que relega al paciente del acto de diagnóstico, de la orientación y la toma de decisiones. (Menéndez, 1998) La hegemonía es un modo de entender la medicina, la salud y la enfermedad que implica la exclusión, mediante operaciones ideológicas de legitimación/deslegitimación, de otros saberes y prácticas.

Procesos de subjetivación/desubjetivación

Pensar desde Foucault la noción de *modos históricos de subjetivación* como formas de dominio que engloba acciones y prácticas, cuerpos e intensidades, que se producen en el *entre* con otros, habilita a preguntarse por las variaciones que este colectivo hospitalario presenta, adhiere y reproduce, dentro de su contexto socio histórico, y las tecnologías de la medicina que crean las condiciones de circulación y apropiación de sus miembros, mediante la indagación de los dispositivos de saber-poder que instituye la Trasplantología, las estrategias biopolíticas que despliega - como el diagnóstico de muerte encefálica-, las tensiones institucionales, los modos concomitantes de objetivación y las prácticas de sí que se legitiman. (Fernández, 2007).

Los procesos de subjetivación como herramienta teórica

permiten interrogar los ordenamientos sociales presentes, aquello que produce el modo en que los integrantes de este colectivo llevan a cabo la ablación de órganos a corazón batiendo, en tanto piensan, sienten, actúan, y la manera en que construyen y afectan sus cuerpos, condicionando sus modos de sujeción, y generando como resto o exceso múltiples modalidades de resistencia a los aparatos de dominación: desobediencias, inventos, transgresiones, sueños, síntomas, locuras o enfrentamientos más o menos silenciosos, es decir, sus líneas de fuga donde se instala la noción de *producción de subjetividad*, como alteración constante de lo instituido (Fernández, 2007).

En épocas como las actuales, caracterizadas por la caída de las instituciones de la modernidad, sumado a vaciamientos inéditos de sentidos de lo común, aparecen múltiples padecimientos, y marcados desacoples entre significaciones sociales en proceso de agotamiento y diversas prácticas de sentidos inconexos. Se transforman abruptamente las formas subjetivas de habitar la institución hospitalaria, se produce una inestabilidad en las significaciones de las que se componen, así como de las prácticas que estas alimentan. Los agrupamientos que encarnan dichas prácticas presentan desajustes, crisis, anomalías, desapuntamientos, alteraciones, violencia, sufrimiento, riesgo de desaparición del sujeto mismo. Procesos de desubjetivación, entonces, que hablan de “*un modo de habitar la situación marcada por la imposibilidad, estar a merced de lo que acontezca habiendo minimizado al máximo la posibilidad de decir no, de hacer algo que desborde las circunstancias. Se trata de un modo que despoja al sujeto de la posibilidad de decisión y de la responsabilidad. (...) la desubjetivación consiste en la imposibilidad de gestionar lugares de enunciación desde los cuales habitar esas transformaciones.*” (Duschatzky – Corea, 2009:73/4)

Dispositivos y prácticas en la cultura hospitalaria

Por una parte, tomo la noción de dispositivo producida por Foucault (1999) en su referencia a “*la red de relaciones que se pueden establecer entre elementos heterogéneos: discursos, instituciones, arquitecturas, reglamentos, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas (...) lo dicho y lo no dicho.*” (Fernández, 2007:113) para aproximarme a la naturaleza del nexo que existe entre elementos tan diversos.

En consonancia con ello, Agamben (2006) llama dispositivo a todo aquello que tiene, de una manera u otra, la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, las conductas, las opiniones y los discursos de los seres vivos. También el término dispositivo alude, en su versión deleuziana, a *lo que dispone*, haciendo alusión a las condiciones de posibilidad desplegadas cuando se trata de artificios diseñados para intervenir y/o investigar (Deleuze, 1990).

Buscando indagar en el dispositivo los saberes/no sabe-

res, sus operatorias y mecanismos como una posible acción de deconstrucción en la acción de lo instituido, de aquellas prácticas ya instaladas, naturalizadas y ya invisibilizadas en su cultura institucional, tomo del Análisis Institucional en la propuesta de Montenegro (2007) la noción de *implicación* –conjunto de relaciones conscientes o no, que operan en múltiples dimensiones entre el investigador y el objeto de su investigación, como herramienta que da acceso a aspectos que requieren una elucidación crítica, tanto en la implicación institucional, como epistemológica y práctica.

La noción de *práctica* a desplegar, proviene de la praxis marxista, en cuanto acción propia del sujeto que resulta objetiva y subjetiva a la vez, que le posibilita la transformación del mundo al mismo tiempo en que él mismo se va constituyendo, es decir, le permite transformarse a sí mismo. De este modo, existe una unidad dialéctica de las actividades humanas (Lhuillier, 2016), en el sentido de no establecer una dicotomía entre el hacer (poiesis) y la acción (praxis), así como en considerar que la actividad humana constituye un movimiento de toma de poder creador sobre el acto, donde el sujeto no sólo es un ejecutor de actos determinados por otros, sino que realiza una apropiación de sus actos para transformar el mundo (sujeto autor).

La perspectiva de las Clínicas del trabajo

Para hacer foco en la ablación de órganos cadavéricos como un trabajo hospitalario, incluyo lineamientos de la psicología crítica aplicadas al mundo laboral: la Psicodinámica del Trabajo, la Clínica de la Actividad, la Psicociología del Trabajo y la Sociología Clínica. Constituyen un conjunto de perspectivas teóricas complementarias que sintonizan entre sí, y posibilitan abordar cuestiones en aquellos trabajadores que se ocupan de atender *aspectos negados de la vida psicosocial* (Lhuillier, 2013), como es lo relativo a las enfermedades, el deterioro del cuerpo y la muerte. Las tareas de cuidado humano exponen a enfermeras y enfermeros a una forma de sufrimiento que es la *compasión*, resultante de permanecer atento y sentir las necesidades y padecimientos del otro (Molinier, 2014).

Abordar de esta manera la organización del trabajo implica, entre otras cosas, identificar la división y el contenido de la tarea, las definiciones y bordes del sistema jerárquico, las modalidades de organización, diferenciar aspectos de la tarea encomendado o prescripta, y la actividad o lo efectivamente realizado (Dejours, 2001), lo real de trabajo, lo que resiste al control y a lo previsto, con los efectos positivos y negativos que la carga asignada, asumida o impuesta provoca en esos trabajadores.

Marco conceptual que posibilita indagar sobre el sufrimiento en el trabajo por exclusión del deseo, o el placer y la sublimación y la satisfacción que producen la transformación creativa de la realidad, el valor simbólico del hacer y su efica-

cia, o su ausencia, el contenido significativo de la tarea en el quirófano, o el costo de la insatisfacción, el lugar del cuerpo en la dinámica del trabajar sobre otros cuerpos. Habilita a preguntarse por los ritmos, las presiones del tiempo, la velocidad, el agotamiento y el desgaste, los incentivos, las sanciones, los rendimientos y la saturación en el trabajo, así como por la elaboración colectiva de reglas o normas que posibilitan la elaboración de un marco común de significaciones.

Las dimensiones singulares y colectivas del trabajo, analizadas a la luz de las así llamadas Clínicas del Trabajo, permiten rescatar una argumentación crítica respecto de las teorías de la sociedad, reconociendo el lugar decisivo de la organización laboral en el establecimiento de los lazos entre los seres humanos. Abordando al trabajador en situación desde una perspectiva más ontológica que patológica (Lhuillier, 2013), buscan dar cuenta de las tensiones entre la vida psíquica y el campo social en el encuentro del sujeto con el trabajo, favoreciendo la comprensión de los procesos de construcción social de la subjetividad en los nuevos contextos laborales, mediante la indagación de las defensas individuales y colectivas erigidas contra el sufrimiento en el trabajo.

Metodologías y técnicas relevantes

La Investigación Cualitativa constituye un campo de indagación que intenta capturar el sentido subyacente de lo que se dice sobre lo que se hace, partiendo de la exploración, elaboración y sistematización de los significados atribuidos a un fenómeno, problema o tópico, para reflexionar acerca del mismo a fin de lograr su transformación (Weinsensfeld, 2000).

El diseño de esta investigación sigue un modelo emergente (Glaser y Strauss, 1967) por la flexibilidad que facilita las modificaciones y cambios durante la construcción de datos. Así mismo utilizo las herramientas epistémico metodológicas de la investigación-intervención en el campo de problemáticas de la subjetividad. Las mismas se inscriben en la Metodología de la Problematización Recursiva, que permite pensar problemas. Al sostener que la recursividad opera construyendo su caja de herramientas al compás del avance del programa de trabajo, entonces el método no precede a las prácticas sino que se va construyendo en el hacer. (Fernández, 2007).

En el marco de esta especificidad metodológica, tanto los procedimientos de elucidación crítica como de indagación de las implicaciones de tipo institucional, epistemológica y práctica (Montenegro, 2007) habilitan las condiciones de un pensar hacer con-entre-otros, como recaudo metodológico contra el cierre de sentidos que producen nuestros a priori conceptuales, epistemológicos, políticos, morales, etc.

La noción de elucidación crítica de Castoriadis (1983) es agenciada por Ana Fernández como una de las instancias centrales de la Metodología de Problematización Recursiva

(Fernández, 2007). Su riqueza metodológica cuenta, entre sus principales procedimientos, el hacer visible lo invisible, lo que, sumado a la precaución de suspender la inmediatez en la atribución de sentido, rescata la importancia de la permanente interrogación de aquello que se presenta como obvio. Las operatorias de distinción y puntuación irán estableciendo conexiones, desconexiones, insistencias en y entre los distintos materiales relevados, puntuando pliegues que al desplegarse, abren un campo de posibles (Montenegro, 2004).

En relación a la unidad de análisis, personal de enfermería que se desempeña en los quirófanos de urgencias del Hospital Público Descentralizado Dr. Guillermo Rawson, de la Ciudad de San Juan, Argentina, hospital de alta complejidad tipo A1 de acuerdo a la categorización del Plan Federal de Procuración, en cuyas instalaciones funciona el INAISA (Instituto Nacional de Ablación e Implante de San Juan), sede local del INCUCAI.

Enfermería constituye una franja profesional invisibilizada en su actividad por los discursos hegemónicos de la Transplantología. Se trata un grupo de trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo guardias de 24 horas en los dos quirófanos de urgencias, asisten a cualquier equipo médico que lo solicite, ya sea interno o externo al hospital.

La herramienta de la Entrevista Abierta (Alonso, 1995) será administrada en el mismo lugar de trabajo, durante el turno del entrevistado y previo acuerdo con todo el grupo de guardia del día. La selección de los entrevistados es establecida de acuerdo a un *muestreo secuencial conceptualmente conducido* y procediendo según la relevancia de los casos, en lugar de hacerlo según su representatividad (Miles y Huberman, 1994) de manera gradual (Flick, 2004), abordando a informantes clave (Vallés, 1999), dentro de los grupos en los que existe mayor acceso, hasta conseguir la *saturación teórica* (Glaser y Strauss, 1967), es decir, cuando ya no emerge nada nuevo.

Al decir de Dejours (2001:167) *“la investigación apunta, esencialmente a la vivencia subjetiva, de modo que nos interesamos sobre todo por la dimensión del comentario: comentario que incluye concepciones subjetivas, hipótesis y sobre el porqué y el cómo de la relación vivencia – trabajo, interpretaciones y hasta opiniones de tipo anecdótico, etc.”*

En cuanto a los criterios de calidad utilizados, para el control de la validez recorro a la devolución grupal de los datos construidos mediante la entrevistas en pequeños grupos a los propios entrevistados, propiciando un control por parte de los investigados que posibilita corregir y completar datos, una vez más pensando y haciendo en - con - otros, a fin de sostener la reflexividad (Fernández *et al*, 2014) y reducir los efectos no deseados de la sobreimplicación.

Referencias bibliográficas

- Agamben, G. (2006). *¿Qué es un dispositivo?* Roma: Edizioni ottetempo, versión en castellano disponible en <http://caosmosis.acracia.net/?p=700>.
- Alonso L. (1995) *Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa*. en Delgado J. y Gutiérrez, J. (coord.) *Métodos y Técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. 1ra reimpresión. Ed. Síntesis. Madrid.
- Butler, J. (2002) *Cuerpos que importan*. Ed. Paidós. Bs. As.
- Byk, C. (2004) *El Protocolo adicional al Convenio Europeo sobre trasplante de órganos y tejido de origen humano. Cuestiones fundamentales*. En *Perspectivas Bioéticas*. Revista de la Flacso. Ediciones del Signo. 9(17)Pp.93-108.
- Castoriadis, C. (1993) *La institución imaginaria de la sociedad. Vol 1 Marxismo y teoría revolucionaria*. Tusquets Editores. B.As.
- Cecchetto, S. (2002) *Identidad personal y trasplante de órganos*. Persona y Bioética. N17(6)
- Crombie A. (2006) *Living renal donation. Social and cultural perspectives in medical decision making*. Journal of Research in Nursing. N11(5):411-20.
- Crowley-Makota M. (2005) *Desperately seeking “normal”: the promise and perils of living with kidney transplantation*. Social Science & Medicine. N61(4) Pág. 821-31.
- Curley M. et al (2007) *Pediatric staff perspectives on organ donation after cardiac death in children*. Pediatric Critical Care Medicine. N8(3):212-9.
- Dejours, C. (2001) *Trabajo y desgaste mental* Grupo Editorial Lumen, Bs.As.
- Dejours, C. (2013) *La banalización de la injusticia social*. Ed. Tupía. Bs.As.
- Deleuze, G. (1990) *¿Qué es un dispositivo?* En *Foucault filósofo*. Gedisa, Barcelona.
- Dobrovsky, G. (2005) *Donación de órganos y subjetividad. La escena de muerte encefálica y la procuración de órganos para trasplante*. De la campana, La Plata.
- 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”*. En: Revista de la Maestría en Salud Pública. ISSN: 1667-3700, Año 7- N° 13.
- Duschavzky S, Corea C. (2009) *Chicos en banda. Los caminos de la subjetividad en el declive de las instituciones*. Ba. As. Ed Paidós.
- Fernández, A. et. al. (2014) *La indagación de las implicaciones: un aporte metodológico en el campo de problemas de la subjetividad*. Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura, Núm. 7, Esc. Psicología UARCIS, Santiago de Chile, pp. 5-20

- Fernández, A. (2007) *Las lógicas colectivas. Imaginarios cuerpos y multiplicidades*. Ed Biblos Bs. As.
- Flick, U. (2004) *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Edit. Morata. Madrid.
- Fonti, D. (2005) *Residuos humanos. Estudios sobre bioética, técnica, medicina y finitud humana*. Ed. de la UCC, Córdoba.
- Foucault, M (1999) *Estrategias de poder*. En *Obras Esenciales*. Volumen II. Paidós. Barcelona.
- Foucault, M. (1980) *Microfísica del poder*. La Piqueta. Barcelona.
- Garzón Valdéz, E. (2004) *Algunas consideraciones éticas sobre el trasplante de órganos*. En *Perspectivas Bioéticas*. Revista de la Flasco. Ediciones del Signo. 9(17) Pp.45-79.
- Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1965) *Awareness of dying*. Chicago: Aldine.
- Gracia, D. (2001) *Trasplante de órganos: medio siglo de reflexión ética*. Revista Nefrología. Vol. XXI. Suplemento 4.
- Íñiguez-Rueda L, Flores-Pons G (2012) *La biomedicalización de la muerte: una revisión*. Anales de psicología. Vol 28, nº 3 Pág. 929-938
- Íñiguez-Rueda L, Flores-Pons G, (2009) *Análisis del discurso tecnocientífico que construye la muerte encefálica en un manual de coordinación de trasplantes* Discurso & Sociedad, Vol 3(4), 682-713
- Kishore R.R. (2004) *Órganos humanos, incentivos y venta: contextos morales e imperativos emergentes*. En *Perspectivas Bioéticas*. Revista de la Flasco. Ediciones del Signo. 9(17) Pp. 70-87.
- Kornblit A, Méndez Díaz, A. (2000). *La salud y la enfermedad: aspectos biológicos y sociales*. Cap 11: La donación y el trasplante de órganos. Ed. Aique. Bs. As.
- L'huillier, D. (2013). *El trabajo como instrumento de resistencia a la opresión carcelaria*. Universitas Psychologica, 12(4).
- L'huillier, D. (2016). *Psicosociología Clínica y Política en problemas psicosociales*. Seminario de Posgrado de actualización profesional. Facultad de Psicología de la UNC. (Material de MIIPS).
- Mainetti, J (1993) *La revolución trasplantológica*. En *Estudios Bioéticos II*, Quirón, La Plata, Pp.157-167.
- Mainetti, J, Tau J, Mainetti, L (2007). *Donación de Órganos y Cuerpo Político*. En *Discurso y sociedad*, revista de la Universitat Autònoma de Barcelona. Vol.3(4) Pp.682-713 www.dissoc.org
- Marí, E. (1986) *Racionalidad e imaginario social en el discurso del orden*. Doxa N. 03. ISSN 0214-8876, pp. 93-111
- Martínez Barreiro, A. (2004) *La construcción social del cuerpo en las sociedades contemporáneas*. DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1111>
- Menéndez E (2009) *Morir de alcohol. Saber y hegemonía médico*. México DF: Alianza Editorial Mexicana. En Duré y otros 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, Año 7- N° 13. Argentina.
- Mercado, Padilla y Díaz (2010). *La donación y el trasplante de órganos según los profesionales de la salud*. Panorama bibliográfico y bibliografía anotada. Ed. Universidad Guadalajara. México.
- Molinier P. (2014) *Salud y trabajo en trabajadores hospitalarios: cultura de la gestión, cultura del cuidado, ¿una conciliación imposible?* Revista Topía. Disponible en: <http://goo.gl/Vomu4i>.
- Molinier, P. (2008). *Trabajo y compasión en el mundo hospitalario. Una aproximación a través de la psicodinámica del trabajo*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 26, núm. 2, 2008.
- Montenegro, R. (2004) *Dispositivos de enunciación: las operaciones de distinción y puntuación*. Memorias de las XI Jornadas de Investigación, Facultad de Psicología, UBA
- Montenegro, R. (2007). *Implicación institucional y efectos de implicación en organizaciones del Estado*. 4° Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, gobierno y administración. SGP – AAG – AAEP. Buenos Aires.
- Reyes-Acevedo, R. (2005) *Ética y trasplantes de órganos: búsqueda continua de lo que es aceptable*. En *Revista de Investigación Clínica*. 57(2) Pp187-206.
- Schepens, F. (Comp.) (2013) *Le soignant et la mort*. Editions érés. Toulouse
- Sibilia, P. (2010) *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Bs.As. Fondo de Cultura Económica.
- Sudnow, D. (1971). *La organización social de la muerte*. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.
- Tronto J. (1993) *Moral Boundaries: A political argument for an ethic of care*. London: Routledge. Citado en Molinier P. *Salud y trabajo en trabajadores hospitalarios: cultura de la gestión, cultura del cuidado, ¿una conciliación imposible?* Revista Topía 2014 [<http://goo.gl/Vomu4i>.]
- Tuesca R, Navarro E, Elles R, Espinosa D, Herrera JM, Macías JC. (2003) *Conocimientos y actitudes de los médicos de instituciones hospitalarias en Barranquilla sobre donación y*

trasplante de órganos. Salud Uninorte. N17(1):9-18.

Vallés, M. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica práctica profesional*. Ed. Síntesis. Madrid.

Videla M. (2003) *Los Derechos Humanos en la Bioética: Na-*

cer, Vivir, Enfermar y Morir: Ed. Ad-Hoc Buenos Aires.

Wiesenfeld, E. (2000) *Entre la prescripción y la acción: la brecha entre la teoría y la práctica en las investigaciones cualitativas*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research [on line journal], 1 (2).

La virilización del cuerpo subjetivo como obstáculo al trabajo vivo

Pablo Zuleta Pastor

Pablo Zuleta Pastor: Psicólogo, Universidad de Chile. Email: pzuletap@yahoo.es

Introducción

Subjetivación del trabajo y virilización: el cuerpo subjetivo en la organización del trabajo contemporánea. ¿Qué quiero decir con esto? Básicamente que el recurso a la virilización del cuerpo subjetivo, en tanto estrategia defensiva, parece ser una consecuencia de las organizaciones del trabajo que de una manera u otra obstaculizan el trabajo vivo, obturan la transformación en placer del sufrimiento en el trabajo. Quiero decir que la virilización del cuerpo subjetivo al mismo tiempo que defender del sufrimiento lo cancela en tanto exigencia de trabajo para la psique.

En consecuencia, la virilidad, muchas veces enarbolada en tanto triunfo, en tanto logro subjetivo, opera como trampa, pues en los marcos de la dominación masculina el dominador no escapa de la relación de dominación: la virilización opera como resorte subjetivo –y encarnado, corporizado– de la dominación neoliberal, como resorte subjetivo y social para tolerar la explotación e incluso para promover la autoexplotación del denominado sujeto de rendimiento en tanto emprendedor de sí mismo (Byung-Chul Han, 2012, 2014)

El problema de investigación que pretendo construir se sitúa en el cruce de tres vertientes de interés y en tal intersección –al mismo tiempo que pretendo construir un problema de investigación– doy cuenta de mi implicación en éste, en el decir de Lourau (1975): de las instituciones precipitadas en mi psique, en mi cuerpo subjetivo, así como de mi penetración con la problemática a investigar, vale decir, de los lugares desde los que pienso.

Declaro entonces: la primera se corresponde con la problemática del cuerpo y su lugar tanto en el corpus teórico de la psicología como en su práctica clínica. Me interesa especialmente en tanto psicoterapeuta corporal con influencia reichiana, rama de la psicología en la que me vengo formando desde alrededor de 10 años. Me aproximo al cuerpo en tanto cuerpo subjetivo y, aunque me baso en ideas propuestas por Dejours (a su vez basado en Michel Henri), no olvido los aportes pioneros y fundamentales de Reich en la psicología. De esta manera, el cuerpo subjetivo-erógeno referido por Dejours (2012a) es puesto en diálogo con el cuerpo-mente acorazado como expresión de lo inconsciente en Reich (2005).

La segunda vertiente es la virilización, la cuestión de hacerse hombre y con ello, la dominación masculina (Bourdieu, 2000). Problemática que cruza mi vida, pero que se me presenta con particular fuerza en al menos dos ocasiones. Primero: en mi trabajo como delegado de libertad asistida de jóvenes “infractores de ley”, para los que el recurso a la virilidad (y la identidad de choro) opera como clave para sostenerse en el quehacer, al mismo tiempo como estrategia de sobrevivencia que como flirteo con la muerte. Segundo: al enterarme que esperaba un hijo varón, lo que me puso especialmente ansioso sin saber por qué. Al tiempo emergió una pregunta:

¿qué modelo de hombría constituyo y ofrezco? ¿De dónde lo saqué? ¿Qué es eso de hacerse hombre y cuáles son los principales escenarios en que esto se juega? En definitiva, interrogar la virilización es necesariamente interrogar la propia y desde ella misma.

Y la tercera vertiente de interés: el trabajo, pues –otra vez– basado en mi experiencia, en tanto varón me he sorprendido en más de una ocasión impelido (consciente e inconscientemente) a interpretar una performance, esto es, a parecer y aparecer en el escenario social como un hombre activo, proveedor, generador de dinero y cierta capacidad de consumo. Ahora bien, en múltiples ocasiones esta performance, que podríamos llamar performance virilizada, me genera malestar, paradójicamente me castra, pues me pillo organizando buena parte de mi vida en función del empleo en desmedro de otras actividades de interés.

Es esta sensación (tan mía como de muchos) la que me motiva a indagar en el trabajo en tanto “trabajo vivo”. Esto es, con Dejours (2012a), en el hecho de trabajar, en el que se moviliza la inteligencia y la subjetividad toda de aquel o aquella que trabaja y su relación con una organización del trabajo que sistemáticamente lo obstruye.

Doble centralidad en el proceso de subjetivación: sexualidad y trabajo

Con la intención de favorecer la articulación de las tres vertientes de interés antes declaradas recurro como argumento central de este trabajo a la noción dejouriana de doble centralidad en el proceso de subjetivación (Dejours, 2012a, b, 2014) y a un “argumento derivado”: el del proceso de virilización en virtud de ambos centros del proceso de subjetivación.

Ante todo, relevar que Dejours (2012a) entiende por subjetivación el proceso mediante el cual un individuo se apropia del mundo, lo traduce, lo incorpora y, que lo considera, recurriendo a una expresión de Michel Henry, una cuerpopropiación, un proceso afectivo que tiene lugar en un cuerpo a cuerpo con el mundo y que implica un trabajo.

El primer centro de la cuerpopropiación es situado en la sexualidad y el vínculo entre niño y adulto cuidador. En virtud de éste se iría configurando un “segundo cuerpo”; subjetivo, erógeno. Siguiendo a Laplanche (1993), para Dejours (2012a) –y a diferencia de Reich– la sexualidad infantil no es innata, no es de orden biológico; es la sexualidad inconsciente del adulto cuidador, fundamentalmente puesta en juego en las relaciones de cuidado más arcaicas, lo que va colaborando a la subversión del cuerpo de las necesidades, haciendo de los órganos también zonas erógenas. En el decir de Silvia Bleichmar: no es posible que surja la sexualidad infantil sin la inscripción libidinal adulta (Bleichmar, 2011).

Dejours (2012a) destaca que la excitación del cuerpo del niño en el vínculo de cuidado constituye la “exigencia de tra-

bajo” a la base de la emergencia de lo psíquico, de la emergencia de un cuerpo subjetivo, erógeno, en virtud de un trabajo de elaboración de dicha excitación. Desde aquí podríamos pensar que la erogeneidad del cuerpo, su capacidad de sensibilidad, expresión e inteligencia es en buena parte resultado de esta vinculación -marcada por la sexualidad- entre niño y adulto.

Por su parte, para Reich (2005) como para muchos autores que basan su trabajo en sus ideas, el papel de los adultos es también central, aunque esta vez en virtud de sus respuestas a una sexualidad considerada innata. Al respecto, Liliana Aceiro (2015) propone que todos los reichianos y neoreichianos, de diferentes maneras, consideran que los disturbios psicósomáticos estructurales de un individuo se originan en las primeras fases del desarrollo. Su causa radicaría en la frustración crónica o sistemática de las funciones afectivo-sexuales y motrices del niño. Dirá Reich (2005) que tales disturbios son preservados, avalados y reproducidos por otras instituciones sociales -de las que no escapan la escuela y el trabajo- haciendo del disturbo norma.

¿Qué quiero decir entonces? Que de una u otra manera (a la reichiana o a la dejouriana, sin pasar por alto sus importantes diferencias) la subjetividad se va configurando en virtud de esta relación cuerpo a cuerpo con los adultos cuidadores y que la singularidad de cada cual: la erogeneidad y sensibilidad de su cuerpo, sus expresiones, su inteligencia, las formas de relacionarse con los otros y el mundo en general van cobrando forma en los marcos de esta relación cuyo eje es la sexualidad.

Ahora bien, Dejours propone un paso más al considerar al trabajo como un segundo eje del proceso de subjetivación: “el trabajo se presenta como un mediador irremplazable entre inconsciente y campo social, porque brinda al sujeto la posibilidad de subvertir los determinismos que pesan sobre su identidad” (Dejours y Gernet, 2014, 10). Entiendo de lo anterior que el enfrentamiento del individuo con el trabajo ofrece la posibilidad de transformar aquellas formas (de sentir, de expresar) que pudieron haber quedado estereotipadas en el cuerpo subjetivo tras la experiencia infantil. La cuerpopropiación del trabajo podría, al menos en términos potenciales, colaborar con la reconfiguración del cuerpo subjetivo. El trabajar entrañaría la posibilidad de su transformación: “La innovación de modos operatorios inéditos, moldeados por el compromiso perseverante con el trabajo, puede culminar en el desarrollo de nuevas formas de sensibilidad (erogeneidad) del cuerpo, de manera que el sujeto se encuentra en situación de experimentar afectos inesperados e inéditos” (Dejours y Gernet, 2014, 53). Tal es la posibilidad de neogénesis del cuerpo erótico por el trabajo. El trabajo, en tanto hecho de trabajar, puede cooperar con la subversión de ciertas determinaciones del sujeto en la configuración de su subjetividad corporeizada. Esto, sin embargo, si y sólo si la organización

del trabajo permite trabajar.

Aquí radicaría la potencialidad emancipatoria del trabajo, pues trabajar no se reduce a la producción objetiva en el mundo material, -mucho menos a la relación salarial o empleo- sino que implica la propia transformación, la transformación de sí y con ello también la posibilidad de transformar y/o producir relaciones sociales, pues el trabajo no es un asunto solitario, se realiza y se piensa con otros (Dejours, 2012b)

En definitiva, el trabajo para Dejours (1998) se sitúa en la brecha entre lo prescrito y el trabajo efectivamente realizado y justamente en el enfrentamiento de esta brecha se sitúan el sujeto y lo subjetivo (Miranda, 2014), en esa movilización de la personalidad toda para enfrentar las constricciones que ofrece la tarea es que se encuentran el trabajo y la subjetividad.

Virilización del cuerpo subjetivo

Dicho lo anterior, he de entrar a indagar en torno a las formas en que el cuerpo subjetivo se viriliza, y por cierto, tratar de acotar qué entenderé por virilización del cuerpo subjetivo. Para ello presento a continuación tres sub-apartados.

1. Cuerpopropiación del orden de género

Plantea Dejours (2012a) que es el cuerpo el que experimenta afectivamente la vida, mas una vida humana, sujeta a y de un orden simbólico. En consecuencia, lo que se cuerpopropia, lo que se subjetiva, es una ordenación del mundo que antecede al sujeto de la cuerpopropiación y que por cierto, ofrece la exigencia de ser traducida por éste ya que se trata de una relación dinámica, no una pura “socialización”, no una mera inyección en tanto objetos del mundo arrojados adentro. En consecuencia, si bien la subjetivación siempre tiene lugar en marcos institucionales constrictivos, al mismo tiempo entraña la posibilidad de subversión y con ello la emergencia de la singularidad. Desde aquí me parece pertinente hablar de cuerpopropiación del orden de género.

¿Qué sería entonces el orden de género? Me gusta entenderlo al modo de una Institución (Käes, 1989) que nos precede y en la cual cada sujeto singular ha de inscribirse, al modo de una exterioridad-constituyente de la psique. Una formación fronteriza, ni social ni psíquica, como la concibe Käes y que al igual que la pulsión constituye una exigencia de trabajo para la psique. Dicho orden se expresa en “regulaciones -construidas- 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, 2000, 71).

Por su parte, para Judith Butler (2006), la normatividad del sexo en términos dicotómicos opera como una de las

primeras claves de inteligibilidad del ser humano. El cuerpo humano es leído y reconocido en virtud de la normatividad del sexo incluso desde antes de nacer. La pregunta por si el por venir es hombre o mujer es una pregunta difícilmente eludible y es en función de tal inteligibilidad que se organizan las relaciones afectivo-sociales con éste. Si es o será niño o niña, la organización social del mundo que rodea al recién nacido (y/o al por nacer) como las relaciones afectivo-sociales en las que comenzará a participar variarán significativamente (Badinter, 1992).

Hablamos entonces de la primacía de una identificación por los adultos (anterior a la identificación con un adulto que realizaría el niño posteriormente) y se entiende aquí como el acto de hacer idéntico a otro, de tornarlo asimilable a alguna categoría, de hacerlo pertenecer a algún colectivo, en este caso de hombres o mujeres en función de la diferencia sexual anatómica. Identificarlo con y según las claves propuestas por la Institución Género.

Diré que este proceso es vivido por el recién nacido en virtud de un cuerpo a cuerpo con los adultos cuidadores y que en consecuencia, la asignación de género –de la que hablara Stoller– es una experiencia corporeizada. La identidad genérica comienza su proceso de corporeización desde el momento en que los adultos realizan esta identificación-asignación. Diremos que es según la marca sexual “de origen” del cuerpo recién nacido (o por nacer) que se moviliza lo inconsciente sexual del o los adultos que lo cuidan.

Tal asignación-identificación de género se realiza, en consecuencia, en los marcos de lo que Laplanche (1993) llamó situación antropológica fundamental, que implica una relación asimétrica de cuidados, en la que el adulto-cuidador ocupa un lugar activo-masculino y el niño-cuidado un lugar pasivo-femenino. Al respecto, Irene Meler (2000) plantea que la feminidad y la masculinidad se han construido en base a un proceso colectivo de escisión, justamente entre tendencias adultas e infantiles, entre la fuerza y la vulnerabilidad, cuestiones que se distribuyen de modo imaginario entre los sexos: el poder-adulto ligado a lo masculino, mientras que la vulnerabilidad-infancia a lo femenino. Son los polos de la relación antropológica fundamental los que quedan disociados.

Es en tal marco de constricciones institucionales que cada cual lleva adelante su propio trabajo de subjetivación genérica y en cuyos márgenes tendrá ocasión de performar su particular improvisación; parafraseando a Butler (2006), la subjetivación genérica constituiría una improvisación singular en los marcos siempre restrictivos de la institución del género. De este modo los seres humanos somos sujetos del género, la subjetivación ocurre siempre al interior de sus marcos, es en definitiva, desde y contra los determinismos del sistema sexo-género que emergemos sujetos.

2. Subjetivación viril y negación de la realidad del cuer-

po

Puestas así las cosas, para emerger hombre, el varoncito tendrá que negar la vulnerabilidad. Especial relevancia cobra esto en los momentos del reconocimiento de la diferencia sexual anatómica. Para explicar esto Dejours y Gernet (2014) recurren a los trabajos de Roiphe y Galeson (1987) que muestran “cómo niños entre dieciocho meses y tres años de edad actúan frente a la percepción de la diferencia anatómica de los sexos: los niños parecen negar la diferencia anatómica y la experiencia de la castración mediante la implementación de defensas psíquicas (especialmente negación y desplazamiento), mientras que las niñas darían señas de reconocer la diferencia” (Dejours y Gernet, 2014, 77-78). De lo anterior se deriva una pregunta importante: ¿implica la subjetivación masculina y viril una suerte de negación del propio cuerpo en tanto lugar de la vulnerabilidad?

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, la invulnerabilización del cuerpo en tanto escudo) que implica la negación de la vulnerabilidad asociada a lo femenino y a la posibilidad de la castración, a la caída de la masculinidad. David Gilmore (1994) desde la antropología y también Pierre Bourdieu (2000) desde la sociología muestran como la masculinidad y con ello, 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 del dolor: circuncisiones sin anestesia y sin derecho a expresión alguna de dolor, desangramientos para echar afuera la feminidad ingerida en la relación temprana con la madre, ingesta de semen como sustituto de la leche materna, etc. Todo en aras de la configuración de cuerpos puramente masculinos.

Schneider (2003) se anima a plantear que esta expulsión de lo femenino del cuerpo del varón se extrema en la negación de su propio cuerpo, salvo del “pedazo”, del pene, ni siquiera las pelotas, 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. Como corolario: la intelectualidad se separa del cuerpo en la virilización al tiempo que el cuerpo se des-sensibiliza.

Reich (2005) ya había connotado la extrema habilidad del intelecto para operar negando la realidad, a pesar de considerar a la actividad intelectual como primeramente afectiva, corporal. La negación encuentra su base en una suerte de escisión entre sensibilidad e intelectualidad. Dejours (2012a) por su parte, propone que es esta una propiedad de la virilidad y da cuenta de lo que denomina “pensamiento desencarnado”, que serían todos aquellos pensamientos que son expresados

de manera desafectada, como si el cuerpo no estuviera ahí.

En consecuencia, me inclino a proponer un proceso de virilización del cuerpo subjetivo en los términos de una des-sensibilización del cuerpo y una desafección del pensamiento, cuestión a la base del ejercicio vertical del poder y la dominación. Me animo de este modo a pensar que el cuerpo des-afectado, con menor capacidad de sensibilidad, de erogeneidad; el cuerpo virilizado, es menos capaz de ofrecer a la psique una exigencia de trabajo para transformarse, la excitación del cuerpo es neutralizada, congelada en el músculo o en las vísceras plantearía Reich (2005), con lo que se trabarían la transformación y el desarrollo subjetivo.

Virilización del cuerpo subjetivo en la organización contemporánea del trabajo

Visto este proceso de virilización del cuerpo subjetivo en relación a la sexualidad en tanto primer centro de subjetivación, ¿qué pasa luego, en virtud del segundo centro del proceso de subjetivación, en el encuentro del ser humano con el trabajo y el sufrimiento que este implica? ¿Cómo se (re)produce la virilización del cuerpo subjetivo en la organización del trabajo contemporánea concebida en el modelo productivo de la sociedad neoliberal?

Coincidiendo con Freud (1992), Dejours (2012b) otorga al sufrimiento un estatus de inevitable para el ser humano, especialmente en lo que refiere al trabajo, por lo que no lo connota como una fatalidad. Muy por el contrario, sitúa en el sufrimiento la posibilidad de subvertirlo y convertirlo en placer. Dice el autor: “el placer puede manifestarse en el trabajo cuando el sufrimiento puede transformarse en exigencia de trabajo para el Yo y pasar a ser una experiencia fundante de la identidad” (Dejours y Gernet, 2014, 32). Para ello es necesario: primero, estar capacitado para soportar el fracaso que implica la confrontación con lo real del trabajo (y no negarlo); segundo, que los esfuerzos e involucramientos psíquicos puestos en juego en el trabajo efectivo permitan, al menos en parte, alguna solución ante la situación enfrentada y tercero, que estos esfuerzos sean reconocidos por los demás (Dejours y Gernet, 2014). En el caso en que la organización del trabajo favorezca estas condiciones, los trabajadores podrán experimentar ganancias en el registro de su identidad (Dejours, 1998), una suerte de engrandecimiento subjetivo.

Sin embargo, el mismo Dejours plantea: “la evolución contemporánea de las formas de organización del trabajo, de gestión y de dirección de empresas se apoya, después del giro neoliberal, sobre principios que precisamente sugieren sacrificar la subjetividad en nombre de la rentabilidad y de la competitividad” (Dejours, 2012b, 32).

Ahora bien, esta denominada organización del trabajo contemporánea es una noción no del todo clara, pues la investigación referida a transformaciones en el mundo del trabajo,

especialmente en el contexto latinoamericano que bien sistematizan, por ejemplo Enrique de la Garza (2010) y Antonio Stecher (2014), da muestras de transformaciones incompletas y muchas veces de fuertes resabios tayloristas (Stecher, 2014). Al respecto Kathya Araujo (2014), basada en distintos autores chilenos, propone que en el caso chileno, es necesario colocar estos cambios, y ponderarlos, en el contexto de un país poco industrializado, que ha sufrido cambios económicos e institucionales desde hace 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 las condiciones de contratación, junto con la implementación de variados dispositivos del management (entre ellos la evaluación individualizada del rendimiento que para Dejours (2012 b, 2014) tiene probados efectos deletéreos sobre la salud mental) que irrumpen en la relación entre seres humanos y trabajo. A todo esto bien vale sumar la masiva incorporación de mujeres al mercado laboral y la centralidad que van tomando los trabajos de servicio; que de acuerdo a la lectura de distintos autores: Dejours (2014); de la Garza (2010), entre otros; exigen a los trabajadores desde un punto de vista emocional, implicando nuevos riesgos a la integridad psíquica de los mismos (Pérez Franco, 2016).

En síntesis, Araujo (2014) plantea que la organización neoliberal-flexible del trabajo, particularmente en Chile -y muy probablemente en otros países latinoamericanos-, constituye una suerte de posfordismo sui generis, que si bien recurre a diferentes estrategias y tipos de flexibilización que redundan en la desprotección de los trabajadores y la precarización de los empleos, sumado a una intensificación del vínculo subjetivo con la tarea, esto no se acompaña de mayores niveles de reflexividad del quehacer por parte de importantes capas de trabajadores permaneciendo más menos intactos los soportes autoritarios que rigen las relaciones laborales (Ramos, 2014, Ugarte, 2014). Dicho esto, la autora propone que la característica central de la prueba del trabajo a la subjetividad de los trabajadores chilenos es su desmesura, una desmesura laboral expresada en una percepción generalizada de sobre-exigencia y un incesante empuje a la acción, vivida con frecuencia como una transgresión a los propios límites. Desmesura, por cierto, asociada a las exigencias abrumadoras de consumo que hacen de la remuneración el principal índice de reconocimiento (Araujo 2014, 2016).

La organización neoliberal del trabajo se orienta en consecuencia, como lo enfatizan autores como Dejours (2012 b); De Gaulejac (2008); Byung-Chul Han (2014) entre otros, por al menos tres principios fundamentales: la rentabilidad

(digamos, ganar plata como objetivo principal), el rendimiento (muchas veces de cuya evaluación –individual– depende la remuneración o incluso la continuidad del trabajo) y la competitividad, que tiene a los trabajadores, en tanto empresarios de sí, mejorando permanentemente su empleabilidad. Tal escenario empuja a los trabajadores a mejorar incesantemente su performance para mantenerse dentro del sistema ganándole el lugar a algún otro. La subjetivación en los marcos del neoliberalismo y su organización del sistema productivo y el trabajo exige hoy un sujeto empresario de sí. Se trata de un sujeto paradójicamente libre para negociarse y capitalizar el sentido de su existencia. Todas las dimensiones de su vida se tornan capitales a ser invertidos: los recursos financieros, pero también la salud, las relaciones personales, la inteligencia, los recursos afectivos y emocionales e incluso la apariencia física son capitales preciosos a los que sacar partido. “La forma empresa que moviliza al sujeto se generaliza a todas las formas de su conducta y a todas las esferas de su existencia” (Périlleux, 2008, 142-143)

En este marco de competencia entre emprendedores individuales de sí mismos es la psicodinámica del reconocimiento, fundamental para la ganancia en el registro de la identidad de los trabajadores la que se ve obstruida, obturándose así el trabajo vivo, la transformación del sufrimiento en placer y, truncada esta transformación, solo va quedando la opción de soportar, de aguantar y hasta negar el sufrimiento.

Conclusión (o bien preguntas de investigación)

Asumida la doble centralidad del trabajo y lo desarrollado hasta aquí en este texto surge la siguiente pregunta: ¿qué tipo de subjetividad y qué tipo de relaciones sociales produce la denominada organización del trabajo contemporánea, post giro neoliberal? Mi propuesta en ciernes es más o menos la siguiente: si lo que vale es rendir y rentar, si la manera de hacerlo es la competencia y el gerenciamiento de sí, si lo importante es la lucha individual por una posición, entonces el sufrimiento es un problema. Si el sufrimiento es un problema se torna necesario negarlo (o al menos aguantarlo sin transformarlo) y al negarlo se lo cancela como exigencia de trabajo para la psique como potencial de crecimiento subjetivo. Cancelar el sufrimiento es en buena medida cancelar el cuerpo, pues es en el cuerpo en que se vivencian el sufrimiento y la vulnerabilidad; el límite. Propongo que la desmesura laboral que bien describe Araujo (2014) como clave de la organización del trabajo contemporánea en Chile, expresada en una percepción generalizada de sobre-exigencia y un incesante empuje a la acción, vivida con frecuencia como una transgresión a los propios límites, es una invitación a lo que llamo virilización del cuerpo subjetivo, que consiste básicamente en un doble movimiento de desensibilización del cuerpo erógeno y de desafectación del pensamiento como formas de negar o aguantar el sufrimiento.

Queda entonces la tarea por comprender cuáles son las estrategias y/o las formas a través de las cuales se reproducen, en los marcos de la organización del trabajo post giro neoliberal, las identificaciones con la institución de la dominación masculina, las formas de actualización de la virilidad y sus supuestos valores en el contexto del capitalismo flexible.

Referencias bibliográficas

- Abarca, Humberto; Sepúlveda, Mauricio (2005). *Barras bravas. Pasión guerrera. Territorio, masculinidad y violencia en el fútbol chileno* (pp. 145-170). En: Ferrándiz, F y Feixa, C (eds.) Jóvenes sin tregua: culturas y políticas de la violencia. Barcelona. Anthropos.
- Acero, Liliana (2015). *Psicoterapia corporal vincular*. Chile. Cuarto Propio.
- Araujo, Kathya (2014). *La desmesura y sus sujetos. El trabajo en el caso de Chile* (pp. 277-298). En Stecher, A y Godoy, L (eds.) Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Chile. RIL editores.
- Araujo, Kathya (2016). *El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad*. Santiago, LOM.
- Badinter, Elisabeth (1993). *XY la identidad masculina*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bleichmar, Silvia (2006). *Paradojas de la masculinidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Butler, Judith (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- De Gaulejac, Vincent (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
- De Keijzer, Benno (2001). *Hasta donde el cuerpo aguante. Género, cuerpo y salud masculina*. En Cáceres et al. La salud como derecho ciudadano: perspectivas y propuestas desde América latina. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- De La Garza, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. México DF. Anthropos
- Dejours, Christophe (2012a). *Trabajo vivo*. Tomo I. Sexualidad y trabajo. Buenos Aires. Topía editorial.
- Dejours, Christophe (2012 b). *Trabajo vivo*. Tomo II. Trabajo y emancipación. Buenos Aires. Topía Editorial.
- Dejours, Christophe (1998). *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp. 23-76). En: Organización del trabajo y salud. Dessors y Guiho-Bailly compiladores. Buenos Aires. Grupo editorial Lumen

- Dejours, Christophe (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires. Topía editorial.
- Dejours, Christophe y Gernet Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires. Miño y Dávila
- Gilmore, David (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales sobre masculinidad*.
- Han, Byung-Chul (2014). *Psicopolítica*. Barcelona. Herder. Barcelona: Paidós.
- Han, Byung-Chul (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder. Barcelona: Paidós.
- Laplanche, Jean (1993). *El extravío biologizante de la sexualidad en Freud*. Buenos Aires. Amorrortu editores.
- Lourau, René (1975). *El análisis institucional*. Amorrortu. Buenos Aires
- Meler, Irene (2000). *La masculinidad. Diversidad y similitudes entre los grupos humanos* (pp. 71-121). En: Varones; género y subjetividad masculina. Burín y Meler editoras. Buenos Aires. Paidós.
- Miranda, Gonzalo (2014). *Aportes del psicoanálisis a la comprensión de las relaciones entre sufrimiento (salud mental) y trabajo* (pp. 369-384). En: Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Stecher y Godoy editores. Chile. RIL editores
- Pérez Franco, Juan (2016). *Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral* (pp. 36-44). En Revista chilena de Salud Pública. Vol 20, 2016.
- Pérrilleux, Thomas (2008). *La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible* (pp. 137-154). En: Flexibilidad laboral y subjetividades. Soto, Álvaro (editor). Santiago, LOM, Universidad Alberto Hurtado.
- Ramos, Claudio (2014). *La modernización de la empresa chilena: posfordismo con huellas autoritarias* (pp. 79-101). En: Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Stecher y Godoy editores. Chile. RIL editores
- Reich, Wilhelm (2005). *Análisis del carácter*. Barcelona: Paidós. Surcos.
- Schneider, Monique (2003). *Genealogía de lo masculino*. Buenos Aires: Paidós.
- Stecher, Antonio (2014). *El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea*. Apuntes desde Chile y América Latina (19-76). En Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Stecher y Godoy editores. Chile. RIL editores
- Ugarte, José Luis (2014). *El trabajador en su soledad. El modelo de relaciones laborales chileno y la promesa no cumplida* (pp. 103-139). En: Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Stecher y Godoy editores. Chile. RIL editores

Riscos psicossociais no trabalho de professores de cursos tecnológicos

Silvânia Gomes da Costa, Fernando Vieira Machado y Liliam Deisy Ghizoni

Silvânia Gomes da Costa: Especialista em Saúde Pública, com Ênfase Saúde Coletiva e da Família; Saúde Mental e Atenção Psicossocial; Neuropsicóloga Clínica; Psicóloga no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO. Palmas, Brasil. Email: silvania.costa@ifto.edu.br

Fernando Vieira Machado: Mestre em Ciências e Psicólogo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO e do Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. Palmas, Brasil. Email: fernandovmachado@gmail.com

Liliam Deisy Ghizoni: Doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela UnB, Psicóloga, Professora Adjunta II na Universidade Federal do Tocantins – UFT. Palmas, Brasil. Email: ldghizoni@gmail.com

Introdução

Objetiva-se apresentar os riscos psicossociais advindos do trabalho de professores que atuam com o ensino em nível médio e superior em uma unidade do Instituto Federal, pertencente à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, localizada na cidade de Palmas, capital do Tocantins, região norte do Brasil.

Entende-se por risco psicossocial um conjunto de aspectos nas relações de trabalho que podem causar danos psicológicos, sociais e físicos aos trabalhadores (Comitê dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho – CARIT, 2012).

Neste estudo fez-se uso do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART (Facas, 2013). O objetivo do PROART é mapear os riscos psicossociais decorrentes do trabalho. Ele está ancorado nas abordagens críticas e clínicas do trabalho, sobretudo na Psicodinâmica do Trabalho. Esta é uma abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours na França nos anos 1980. Preconiza que diante do real da organização do trabalho tanto o prazer quanto o sofrimento podem ser geradores de saúde ou adoecimento nos trabalhadores. Para tal, é importante mapear os riscos psicossociais advindos do trabalhar (Dejours, 2011; Facas et al., 2105).

A psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma práxis, ou seja, uma teoria que prescinde de uma intervenção (Dejours, 2011). Neste bojo o PROART surge como um meio para diagnóstico, sugere ser um meio para a entrada nas organizações mais fechadas, mas não um instrumento que se encerra em si mesmo. Há o intuito que o PROART promova discussões para a estruturação ou reestruturação de políticas públicas de atenção à saúde dos trabalhadores.

Poucos são os estudos publicados com o uso do PROART, devido seu pouco tempo de existência. Ferreira e Ghizoni (2016) encontraram na revisão sistemática de literatura 10 estudos: 3 são frutos de Trabalhos de Conclusão de Curso na graduação (Silva-Sousa, 2016; Maciel, 2016; Lima, 2016), 3 de Especialização (Fonseca et al., 2014; Campos et al., 2014; Damaso et al., 2014) 3 de Mestrado (Freitas, 2015; Sousa, 2016; Carvalho, 2016) e 1 apresentado em Congresso Científico Internacional (Nunes, Salles e Vieira, 2016).

O Trabalho prescrito dos Professores de Cursos Tecnológicos no IFTO

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica iniciou suas atividades no Brasil em 1909. Naquele ano foram criadas dezenove escolas de Aprendizes e Artífices. Na década de 1930 foi criado o Ministério da Educação e Saúde que promoveu a primeira expansão dos cursos profissionalizantes. Nesta década surgiram os Liceus de Artes e Ofícios. Na década de 1940 foram criadas as Escolas Industriais Técnicas e na década de 1950 foram criadas as Escolas

Técnicas e Agrotécnicas. Na década de 1980 novos cursos foram criados visando adequar os currículos das escolas às novas tecnologias que foram surgindo. Nos Anos 1990 uma nova expansão das escolas técnicas e agrotécnicas foi implementada visando adequá-las às especificidades de mercado e vocações regionais (IFTO, 2016c).

Destarte, na primeira década do século XXI foi criada a Rede Federal de Educação Técnica e Tecnológica. Esta criação surgiu com a transformação das Escolas Técnicas e Agrotécnicas em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e com a reformulação da proposta pedagógica, passando os Institutos Federais a atuar na educação profissionalizante de forma integrada e subsequente ao ensino médio, na educação superior de base tecnológica, na formação de professores em curso de licenciatura e ainda na educação de jovens e adultos visando a profissionalização e a inserção deste público em situação de exclusão no mercado de trabalho. Em 2016, a Rede Federal de Educação Técnica e Tecnológica conta com uma estrutura de trinta e oito Institutos Federais e seiscentos e quarenta e quatro unidades ou campi em todos os estados do Brasil (IFTO, 2016c).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO), lócus deste estudo, foi criado em 2008 como resultado da fusão da Escola Técnica Federal de Palmas com a Escola Agrotécnica Federal de Araguatins, tornando-se a partir daí parte integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Hoje, o IFTO possui oito campi, mais três campi avançados em pleno funcionamento, além de dezesseis polos de educação a distância. O IFTO tem natureza jurídica de autarquia, autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar (IFTO, 2016a; IFTO, 2016b).

O objetivo do IFTO é promover a educação profissional por meio da integração entre ensino, pesquisa e extensão voltados para os Arranjos Produtivos Locais de forma a contribuir para o desenvolvimento educacional, científico e tecnológico ao Estado do Tocantins (IFTO, 2016b)

O IFTO trabalha com a oferta de sessenta cursos no ensino médio e no ensino superior, além de cursos de pós-graduação lato sensu, nas modalidades presencial e a distância. A instituição também oferece cursos de qualificação profissional de curta duração em parceria com o Governo Federal. Os cursos são oferecidos de forma a atender a todas as microrregiões econômicas do Estado do Tocantins (IFTO, 2016b)

No Campus Palmas há uma oferta de curso na pós-graduação na área de telemática. Na graduação, há ofertas de cursos nas áreas tecnológicas, na licenciatura, nas áreas de gestão pública e de agronegócio, na área de turismo. No ensino técnico integrado ao ensino médio há oferta de cursos nas áreas de Administração, Agrimensura, Agronegócio, Eletrotécnica, Eventos, Informática e Mecatrônica. No ensino

técnico subsequente ao ensino médio oferece cursos nas áreas de: Agrimensura, Controle Ambiental, Edificações, Eletrotécnica, Gestão de Turismo, Informática, Mecatrônica, Secretariado e Segurança do Trabalho. E na educação de jovens e adultos oferece cursos nas áreas de: Atendimento, Manutenção e Operação de Microcomputadores. Todos os cursos ofertados são gratuitos.

Segundo o Regulamento dos Regimes de Trabalho, aprovado por resolução do Conselho Superior (CONSUP) do IFTO, os professores deste órgão são aqueles que, aprovados em concurso público, são posteriormente nomeados, empossados e entram em pleno exercício do cargo. Eles podem ser do quadro efetivo, ou substitutos, recebendo a denominação de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – PEBTT do IFTO, os quais podem ter os seguintes regimes de trabalho: 1) Tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho; 2) Tempo Integral com Dedicção Exclusiva – seu regime de trabalho é 40 horas semanais, estes têm impedimento de exercício de outra atividade remunerada, em instituições públicas ou privadas, pois são concursados em regime de Dedicção Exclusiva às atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão Institucional; 3) Tempo Integral sem Dedicção Exclusiva – com regime de 40 horas semanais de trabalho, sendo que estes precisam observar dois turnos diários completos e serem aprovados pelo CONSUP, pois são adotados somente em casos de excepcionalidade (IFTO, 2013).

O trabalho prescrito destes professores, advém da descrição das tarefas que estão expostas no Art. 15 do referido Regulamento (IFTO, 2013), o qual aponta que são “atribuições gerais do PEBTT: I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; II - elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; III - zelar pela aprendizagem dos alunos; IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; V - cumprir os dias letivos e ministrar as horas-aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento do aluno; VI - colaborar com as atividades de articulação entre seu campus de lotação e a comunidade; VII - desenvolver atividades inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente; VIII - desenvolver as atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, no âmbito, predominantemente, das Instituições Federais de Ensino; IX - outras previstas na legislação vigente.

Ser um professor PEBTT significa que os professores ministram aulas em todas as modalidades de ensino da referida instituição, ou seja, dão aulas em vários cursos, níveis de ensino, para públicos de diferentes idades. Conforme consta no Art. 21 do regulamento destes professores, as Atividades de Ensino compreendem as ações do PEBTT diretamente vin-

culadas aos cursos e programas regulares autorizados, em todos os níveis e modalidades de ensino, ofertados pelo IFTO. Estas atividades didáticas compreendem: aulas, manutenção do ensino e, as atividades de apoio ao ensino que são as reuniões, atendimentos a estudantes e outras atividades (IFTO, 2013).

Além das atividades de ensino há também as atividades administrativas, as quais envolvem pesquisa, extensão, gestão e participação em comissões. Destarte é claro que a ocupação do professor no IFTO é carregada de um prescrito que tende a gerar sobrecarga de trabalho. Fato que originou este estudo, através de demanda acolhida pela Psicóloga do referido órgão.

Deste modo, intervenções com professores do IFTO é uma das propostas do projeto “trabalho e saúde”, o qual se propõe a realizar ações voltadas ao resgate e significação do sentido do trabalho, visando contribuir na promoção da saúde mental dos servidores deste órgão. A demanda para este trabalho foi trazida em um dos Conselhos de Classe, no qual alguns professores apontaram que na instituição não havia trabalhos voltados a saúde mental dos professores.

Após a recepção da demanda, optou-se por iniciar esta intervenção em uma das coordenações da referida instituição, sendo esta a que mais se mostrou aberta e solícita a realização do trabalho. Inicialmente os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e responderam ao questionário denominado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART (Anexo 1), com o objetivo de coletar informações sobre as dimensões que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho dentro do IFTO.

O Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho – PROART (Facas, 2013), é fruto da tese de doutorado do citado autor. Destaca-se que o referido instrumento foi validado posteriormente por Facas et al (2015).

Na sequência deste capítulo apresenta-se o caminho metodológico deste estudo com os professores do IFTO, seguidos pelos resultados, discussões e considerações finais.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa social uma vez que investiga professores ligados a um grupo maior, e em um determinado local, objeto de estudo, no caso o IFTO Campus Palmas.

Foram convidados a participar deste estudo os 25 professores que compõe uma das áreas tecnológicas do órgão, entretanto responderam ao instrumento 18 professores (72%). 17 são homens e 1 é mulher. A média de idade é de 36 anos. 14 (77,8) são casados. No que tange a escolaridade a maioria é doutor ou mestre (45,6%). Por ser um órgão federal o vínculo efetivo é de 77,8%. Dos participantes 9 (50%) nunca se

afastaram do trabalho por problemas de saúde, entretanto 5 (27,8%) já se afastaram por 1 ou 2 vezes.

Utilizou-se para a coleta de dados o PROART validados por Facas et al., 2015. O PROART tem 92 itens apresentados em escala de frequência tipo *likert* de 5 pontos, três questões abertas e itens livres que compõem o perfil dos participantes.

Tal instrumento possui quatro escalas: 1) Organização do Trabalho; 2) Estilos de Gestão; 3) Sofrimento Patogênico no Trabalho; 4) Danos Físicos e Psicossociais decorrentes do trabalho.

Destaca-se que a escala da Organização do Trabalho é dividida em dois fatores, o primeiro é a Divisão das Tarefas que busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas (Facas et al, 2015). O outro fator é a Divisão Social do Trabalho, objetiva avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia, e participação no trabalho dos sujeitos participantes (Facas et al, 2015).

Concomitante a escala dos Estilos de Gestão também possui dois fatores: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo. O primeiro “se caracteriza pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento dos sujeitos, sistema disciplinar rígido e autocontrole do trabalho” (Facas et al., 2015, p. 239). O Estilo Coletivo se caracteriza por relações de troca bem claras entre seus membros, há valorização da criatividade e da inovação, favorecendo a interação e bem-estar entre os trabalhadores (Facas et al, 2015).

A Escala de Sofrimento patogênico no trabalho é composta por três fatores, a saber: Falta de sentido do trabalho; Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento. O primeiro fator corresponde a sentimentos de inutilidade, a fazer um trabalho que não tem sentido para si, pois não é importante ou significativo (Facas et al, 2015). O fator do Esgotamento Mental “se caracteriza por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste no trabalho” (Facas et al, 2015, p. 241). O fator da Falta de Reconhecimento no Trabalho se caracteriza por sentimentos de desvalorização do trabalhador, não aceitação dos colegas, bem como falta de admiração tanto pelos colegas quanto da chefia. Diagnostica também a falta de liberdade para expressar o que o trabalhador pensa e sente em relação ao seu trabalho.

Por fim, a escala de Danos Físicos e Psicossociais no trabalho é composta por três fatores: Danos Psicológicos; Danos Sociais e Danos Físicos. O primeiro fator caracteriza-se por sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral, ao passo que o segundo fator caracteriza-se por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares sociais. Por fim os danos físicos se caracterizam por dores no corpo e distúrbios biológicos (Facas et al, 2015).

A coleta de dados foi manual. Os instrumentos foram im-

pressos e entregues um a um aos professores em uma das reuniões do colegiado. Destaca-se que nem todos os professores presentes se dispuseram a participar.

Após a aplicação todas as questões fechadas dos instrumentos foram transferidos para o SPSS. As questões abertas foram tratadas por meio da análise de conteúdo de Bardin (2009). Para tal fez-se inicialmente a pré-análise, depois a exploração do material e por fim o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Assim nasceram duas categorias de análise: 1) Principais dificuldades no trabalho e 2) Inércia diante das dificuldades.

Os resultados do PROART foram apresentados em Reunião do Colegiado. Propôs-se ao grupo a realização de uma escuta clínica baseada nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho e em Mendes e Araujo (2012). Tal clínica aconteceu de março a junho de 2016.

Resultados

Os resultados deste estudo serão apresentados em dois tópicos. Um com os dados quantitativos construídos a partir das análises com o SPSS diante das escalas do PROART. E outro com os dados qualitativos organizados através da Análise de Conteúdo.

Dados Quantitativos advindos das 4 Escalas do PROART

Como já dito, o PROART avalia quatro dimensões que envolvem a relação do trabalhador com a organização do trabalho a qual está inserido. Apresenta-se a seguir os resultados com os professores participantes de acordo com os parâmetros para avaliação de Facas (2013) e Facas et al (2015).

1. Escala da Organização do Trabalho é composta por dois fatores. A Divisão das Tarefas e a Divisão Social do Trabalho. A Divisão das Tarefas obteve média de **3,22**. Este resultado representa um Risco Médio, ou seja, os professores estão em estado de alerta ou vivenciando situação limítrofe para os riscos psicossociais no trabalho. Neste caso, é necessário intervenções a curto e médio prazo visando provocar possíveis alterações nos ritmos, nos prazos e nas condições oferecidas para execução das tarefas.

A Divisão Social do Trabalho, por sua vez, obteve média de **3,70**. Este resultado representa um Risco Baixo, ou seja, um dado positivo. Os professores, no que se referem às normas, a comunicação, a avaliação, a autonomia e a participação no trabalho vivenciam situações de baixo risco.

2. Escala de Estilos de Gestão é composta por dois fatores: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo. O Estilo Gerencialista obteve média de **2,60**. Este resultado demonstra que as decisões deste grupo de professores não são centralizadas no gestor, o sistema de trabalho não é burocrático, não há valo-

rização das regras em detrimento das pessoas, o que pressupõe que haja maior satisfação dos servidores com o trabalho. O sistema disciplinar apresenta-se pouco rígido e com baixo controle do trabalho. Os gestores consideram os limites de seus subordinados e os reconhecem e valorizam enquanto trabalhadores.

O Estilo Coletivista se sobressaiu com a média de **3,12**. Este resultado demonstra que as decisões desta coordenação apontam para uma gestão coletiva, na qual o gestor consegue ter relações de troca bem estabelecidas com seus membros, valorizando a criatividade e a inovação, como também favorecendo a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. A gestão prioriza a busca de crescimento na carreira, é flexível nas relações com os demais níveis hierárquicos, valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho dos professores.

3. Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho é composta por três fatores: Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento. Observou-se um Risco Baixo com a média de **1,77** no fator Falta de Sentido no Trabalho. Pode-se inferir que os professores se sentem úteis no trabalho e que as tarefas que executam têm sentido para eles. Em suma, os servidores sentem que seu trabalho é importante para a instituição, para os estudantes, para a sociedade e para si.

Entretanto observou-se Esgotamento Mental com um resultado de **2,37**, o que representa Risco Médio. Este dado indica que há entre os servidores aqueles que vivenciam sentimentos de injustiça, de desânimo, de insatisfação e ou de desgaste com seu trabalho, demandando assim, que sejam feitas intervenções de curto e médio prazo. Tais intervenções têm o propósito de reduzir a insatisfação no trabalho dos servidores.

No que tange ao Reconhecimento no Trabalho, a média foi de **1,80** o que representa um Risco Baixo. Os servidores se sentem valorizados, aceitos e ou admirados pelos colegas e chefias. Os resultados apontam que eles têm liberdade para expressar o que pensam e sentem em relação ao seu trabalho.

4. Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho é composta por três fatores: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos. Os danos psicológicos obtiveram média de **2,17** o que representa um Risco Baixo, ou seja, índice positivo. Isto quer dizer que grande parte dos servidores possuem sentimentos que não são negativos, tanto em relação a si mesmos, como em relação à vida em geral. Igualmente com os Danos Sociais, a média foi de **2,08**, apresentando um Risco Baixo. Isto quer dizer que os servidores não são caracterizados por comportamentos de isolamento e demonstraram não apresentarem dificuldades nas relações familiares e sociais.

Já os Danos Físicos apresentaram média de **2,42** o que representa um Risco Médio. Apontando para um estado de

alerta e de situação-limite relacionados a saúde física. Tal situação demanda que sejam feitas intervenções a curto e médio prazos, para que os servidores ampliem os seus cuidados com a própria saúde física.

Dados Qualitativos advindos das 3 perguntas abertas do PROART

Criou-se duas categorias de análise temática, que serão dispostas a seguir.

Categoria 1: Principais dificuldades no trabalho

Descrição da Categoria: As principais dificuldades pontuadas pelos participantes advém de reclamações com a forma de gestão, tanto local, na área, quanto do IFTO como um todo. Reclamam do individualismo, da quantidade de serviços burocráticos que os impedem de pesquisar.

Verbalizações: *“Essa administração tem a política de ‘porque facilitar se podemos complicar’”; “Com o passar dos anos a maioria dos colegas passaram a pensar ‘apenas em si’. Falta clareza e sinceridade. Falta companheirismo”; “Falta de tempo para desenvolver pesquisa”; “Falta de motivação, interatividade com os outros colegas com o objetivo de desenvolver novos projetos”.*

Categoria 2: Inércia diante das dificuldades

Descrição da Categoria: Os professores não pontuam ações que possam sanar as dificuldades encontradas no trabalho. As saídas são voltadas para práticas individuais e com familiares, para descansar, relaxar e esquecer dos problemas do trabalho.

Verbalizações: *“Procurou boa convivência com familiares, amigos e colegas. Ler um bom livro, fazer psicoterapia, esporte”; “Busco orientação e conselhos de colegas experientes, que tem ajudado bastante”; “Relevo”; “Tento fazer amigos em outros lugares”; “Muitas vezes tento enfrentar a situação individualmente”; “Brincar com os meninos”.*

Discussão

Parte-se do pressuposto que saúde “é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. A saúde, portanto, é possuir esses meios” (Dejours, 1992, p. 11). O que se observa entre os professores participantes deste estudo é que os pontos críticos encontram-se na Organização do Trabalho, que ao mesmo tempo em que promove a autonomia e a liberdade na execução das tarefas, portanto promotora de saúde, não apresenta número de trabalhadores suficientes para a execução das tarefas, tal como também foi pontuado por Carvalho (2016).

É importante destacar que o Estilo Coletivo ter sido predominante é fator positivo para o IFTO, entretanto pontua-se que os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização (média de 3,5). Sendo assim é importante que a gestão do IFTO busque estratégias para aproximar afetivamente

estes professores, que são relativamente jovens (média de 36 anos de idade). Destarte vínculos de cooperação e solidariedade podem ser fortalecidos o que empoderará ainda mais a gestão coletiva.

Há Esgotamento Mental devido o trabalho ser desgastante, tal como Carvalho (2016) também detectou. Os Danos Físicos advindos de alterações no sono, dores nas costas, braço e distúrbios digestivos, tais como também observaram Carvalho (2016) e Campos et al (2014).

Observa-se que mesmo os riscos sendo baixos para sofrimento patogênico no trabalho, ao falarem sobre as dificuldades com o trabalho, aparecem sentimentos de desvalorização, injustiça, desânimo e desgaste com o trabalho de modo geral. Impedindo-os de se mobilizarem para agir e modificar a organização do trabalho que estão inseridos e que está provando estes mal estar.

Professores da rede pública do Distrito Federal também apresentam danos causados pelo sofrimento no trabalho. Segundo Duarte e Castro (2014) estes professores têm apresentado instabilidade afetiva e de humor, alterações no apetite e no sono, como pontuado neste estudo do IFTO, além de perda da libido, ideação suicida, falta de memória, dificuldades de concentração e de relacionamento, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

De forma geral pode-se inferir que os professores participantes precisam de ajuda para trilhar este caminho em direção a saúde biopsicossocial. Entretanto não estão solitários nesta caminhada. Duarte e Castro (2014) observaram entre professores do Distrito Federal que os danos causados pelo sofrimento no trabalho vão além do que se percebe fisicamente. Pontuam uma espécie de epidemia na categoria dos professores, pois independente da escola que atuam, das classes que lidam, estão todos imbricados em uma realidade comum de escassez de material, precariedade social e individualidade.

Considerações finais

De modo geral os professores não apresentam riscos psicossociais altos relacionados ao trabalho. Pontua-se o risco médio para a Divisão das Tarefas no exercício da docência e demais atividades relacionadas ao ser professor no IFTO.

O Estilo Coletivista ter se sobressaído é algo bom, que a organização precisa valorizar, para favorecer a criatividade, a inovação e a interação entre os professores, para quem sabe se conseguir fortalecer vínculos e assim acontecer a mobilização subjetiva.

O sofrimento patogênico apresenta destaque para o risco médio encontrado no esgotamento mental, o que demanda uma intervenção a curto prazo para que se trabalhe a questão que envolve os sentimentos de injustiça, desânimo e desgaste

no trabalho, como se confirmou nas questões abertas.

Por fim, os danos físicos se sobressaíram com riscos médios na Escala de Danos Físicos e Psicossociais, o que denota a urgência em se fazer algo relacionado aos distúrbios biológicos e dores no corpo. Sugere-se a ativação do Programa de Qualidade de Vida que foi instituído pelo IFTO, mas que tem tido pouca (ou nenhuma) expressividade na vida dos professores.

Este mapeamento suscitou a construção de uma intervenção que atendesse os pontos críticos citados anteriormente. O que culminou numa clínica da cooperação, baseada em Mendes e Araújo (2012), que encontra-se em andamento, na etapa de avaliação.

No espaço de escuta clínica o instrumento é a palavra, que vem para anular a separação entre os corpos que participam. Sabe-se que é através da palavra que o sujeito recebe o reconhecimento e pode assim, dar um novo sentido as velhas experiências (Araújo & Mendes, 2014).

Sabe-se que esta práxis “é uma aposta e um investimento na promoção, proteção e prevenção em saúde psíquica dos trabalhadores, pois possibilita o engajamento dos professores em um coletivo potente em identificar o que os processos da organização do trabalho faz sofrer e adoecer” (Ricardo et al., 2014, p. 50).

Observa-se que as contradições entre o prescrito e o real do trabalho se repetem na escuta clínica. O grupo tem encontrado alternativas de saída para os impasses individualmente, tais como “Tento fazer amigos em outros lugares”. Observa-se que o trabalhar não é somente executar tarefas é também conviver, estar junto, é ter ação e mobilização subjetiva (Facas, Silva e Araújo, 2013). E nisto os professores participantes deste estudo ainda precisam caminhar.

Referências

Araujo, L. K. R. & Mendes, A. M. (2014). Reflexões sobre a Clínica Psicodinâmica do Trabalho no contexto sindical. In: A. M. Mendes; C. G. Bottega & T. C. M. Castro. (Orgs.). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 25-38). Curitiba: Juruá.

Comitê dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho - CARIT. *Riscos psicossociais no trabalho – base*. Campanha sobre os riscos psicossociais no trabalho em 2012. União Europeia. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2015.

Campos, H. et al. (2014). *Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal*. Programa de Pós-graduação Lato Sensu em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Instituto de Psicologia UnB, Brasília.

- Carvalho, P. L. (2016). *Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do estado do Tocantins*. (Dissertação do Mestrado). Gestão de Políticas Públicas (GESPOL), Universidade Federal do Tocantins (UFT), Palmas, Tocantins.
- Damaso, C. R. et al. (2014). *Práticas Institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do DF: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Curso de Pós-graduação – *latu sensu* em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse. Brasília. Dezembro/2014.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5 ed, ampliada, A. I. Paraguay & L. L. Ferreira Trans.) São Paulo: Cortez, Oboré. 168 p.
- Dejours, C. (2011). *Addendum da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. In S. Lancman & L. Sznalwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. (3 ed. rev, F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznalwar trads., pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz Brasília: Paralelo 15. 512p.
- Duarte, F. S. & Castro, T. C. M. (2014). Clínica das patologias com professores da rede pública do distrito federal. In: A. M. Mendes; C. G. Bottega & T. C. M. Castro. (Orgs.). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 151-166). Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. 191 f., Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília.
- Facas, E. P.; Silva, L. M. & Araujo, M. A. S. (2013). Trabalhar. In F de O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 461-465). Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P. et al. (2015). Sofrimento Ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In: J. K. Monteiro; F. O. Vieira; A. M. Mendes, (Orgs.). *Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas*. Curitiba: Juruá, p. 233-255.
- Fonseca, D. M.; Silva, M. O.; Silva, R. J. N. (2014). *A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal*. Programa de Pós-graduação Lato Sensu em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Instituto de Psicologia UnB, Brasília.
- Freitas, K. S. (2015). *Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO – Campus Palmas*. Dissertação do Mestrado em Gestão de Políticas Públicas (GESPOL), Universidade Federal do Tocantins (UFT), Palmas, Tocantins.
- IFTO (2013). *Regulamento dos regimes de trabalho, suas alterações e as atribuições dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico do IFTO*. Aprovado pela Resolução nº 74/2013/CONSUP/IFTO, de 16 de dezembro de 2013.
- IFTO (2016a). *Campi*. Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/portal/layout.php?pagina=page/campi.php#>. Acesso em 31 mai. 2016.
- IFTO (2016b). *Expansão da Rede Federal*. Disponível em: <http://institutofederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>. Acesso em 31 mai 2016.
- IFTO (2016c). *Histórico*. Disponível em: <http://institutofederal.mec.gov.br/historico>. Acesso em 31 mai. 2016.
- Lima, T. C. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho dos servidores públicos federais lotados na secretaria acadêmica da Universidade Federal do Tocantins – Campus Palmas*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Brasil.
- Maciel, T. P. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho: um estudo com os estagiários da Universidade Federal do Tocantins*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Brasil.
- Mendes, A. M. & Araujo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá. 154 p.
- Nunes D. J. S., Sales, W. & Vieira, F. O. (2016). *O sentido do trabalho de professores de educação física na sociedade do espetáculo*. 3º Simpósio Internacional Trabajo, Actividad Y Subjetividad y 1º Coloquio de Psicossociologia y Sociología Clínica. Córdoba, Argentina.
- Ricardo, G. L. C.; Barreto, M. J. C.; Campos, C. O. & Castro, T. C. M. (2014). Clínica do trabalho: a aposta em uma categoria saudável no SINPRO-DF. In A. M. Mendes; C. G. Bottega & T. C. M. Castro. (Orgs.). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 39-51). Curitiba: Juruá.
- Silva-Sousa, L. (2016). *Riscos psicossociais no trabalho de Empregados administrativos de uma empresa Pública federal*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Brasil.
- Sousa, N. O. F. (2016). *Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do município de Palmas – TO*. (Dissertação do Mestrado). Gestão de Políticas Públicas (GESPOL), Universidade Federal do Tocantins (UFT), Palmas, Tocantins.

ANEXO 1 - PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO – PROART (validado por Facas et al, 2015)

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho. Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas. Sua participação é fundamental e facultativa.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
1.O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
2.Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
3.O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
4.Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
5. O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
6. Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
7. Posso condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
8. Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
9. Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
10. Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
11. A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
12. Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
13. Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
14. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
15. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
16. Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
17. As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
18. As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
19. Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
20. Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
21. Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
22. Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
23. Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
24. Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
25. É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
26. A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
27. Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
28. Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
29. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
30. Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
31. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
32. O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
33. O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
34. Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
35. As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
36. Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
37. Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
38. A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
39. Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
40. Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
41. A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
42. Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
43. Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
44. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
45. A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
46. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
47. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
48. Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
49. Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
50. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
51. Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
52. Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
53. Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
54. Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
55. Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
56. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
57. Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
58. Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
59. Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
60. A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
61. Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
62. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
63. Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
64. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
65. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
66. É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
67. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
68. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
69. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho**. Marque o número que melhor

corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

	1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
70. Amargura	1	2	3	4	5
71. Sensação de vazio	1	2	3	4	5
72. Mau-Humor	1	2	3	4	5
73. Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
74. Tristeza	1	2	3	4	5
75. Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
76. Solidão	1	2	3	4	5
77. Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
78. Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
79. Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
80. Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
81. Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
82. Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
83. Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
84. Dores no corpo	1	2	3	4	5
85. Dores no braço	1	2	3	4	5
86. Dor de cabeça	1	2	3	4	5
87. Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
88. Dores nas costas	1	2	3	4	5
89. Alterações no sono	1	2	3	4	5
90. Dores nas pernas	1	2	3	4	5
91. Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
92. Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos ou outros? _____

Quais são as principais dificuldades que você encontra em seu trabalho? _____

O que você faz para lidar com essas dificuldades? _____

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: ____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

Estado Civil:

Cargo Atual:

Lotação:

Tempo de Serviço na Instituição: ____ ano(s) e ____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual ____ ano(s) e ____ mês(es)

Tipo de Contrato de Trabalho:

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano:

() Nenhum () 1 ou 2 () 3 ou mais

Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Reflexiones a partir del proyecto SECASFPI-CITRA

Julio César Neffa

Julio César Neffa, Investigador Superior del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y Profesor de la Universidad Nacional de La Plata, la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional del Nordeste, la Universidad Nacional de Moreno y la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Email: juliocneffa@gmail.com

I.- El trabajo: un enigma complejo cuyas características cambian permanentemente

Se debe estudiar con el apoyo de varias disciplinas: las ciencias sociales del trabajo (economía, sociología, psicología, psicodinámica), la ergonomía, la medicina del trabajo, y hacerlo intercambiando en equipo.

Pero las percepciones, vivencias y demandas de los trabajadores deben ser el punto de partida porque ellos son los actores y los que más lo sufren. Los docentes e investigadores debemos responder a esa demanda y tratar de analizar, comprender, explicar la realidad del mundo del trabajo, descubrir su lógica de funcionamiento para que en conjunto lo podamos transformar.

La actividad humana tiene diversas manifestaciones, si tiene una finalidad utilitaria para responder a una necesidad estamos frente a un trabajo, y si el trabajo se hace a cambio de dinero se trata de un empleo (como empresario, asalariado, cuentapropista, informal, etc.). Cada uno de esos actores sociales tiene su propia lógica de funcionamiento según sus propios objetivos.

En esta oportunidad nos vamos a referir directamente a los RPST del trabajo asalariado, tanto en el sector privado como en el sector público y de servicios y al impacto que tiene el trabajo sobre la salud aunque esté invisibilizado. Pero no nos referiremos al caso de ANSES en particular.

II.- El trabajador es un ser humano

Parece banal la afirmación pero en el MPC se lo subestima desconociendo que

-está situado en un territorio, con su historia, en una determinada estructura económica y social.

-es una persona que tiene dimensiones físicas, psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales. Las tres están relacionadas y en diferente proporción intervienen en el acto de trabajar. Cuando se producen daños en una de ellas, las consecuencias se desplazan hacia las otras.

-El cuerpo interviene de manera decisiva, porque el trabajo implica hacer esfuerzos, adoptar posturas y hacer gestos. Es a través de los sentidos que se capta la realidad y se establece una relación directa con los medios de trabajo (afinidad, se lo nombra y se le habla) con la materia prima, la información y también con el resultado de su trabajo (bien, servicio, información, conocimientos)

-La fuerza de trabajo consiste en la capacidad de transformar y humanizar la materia, prestar un servicio, procesar información, generar conocimiento, utilizando la fuerza física y movilizándolo sus capacidades psíquicas y mentales.

El trabajo es una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad, que para concretarse requiere la movilización de las

tres dimensiones.

III.- El trabajo es un valor que permanece, aunque desde que se consolida el modo de producción actual, quedó sometido al capital

Es una necesidad para el desarrollo personal, la falta de trabajo enferma.

Asegura la reproducción y desarrollo de la especie.

Es creador de bienes, información, conocimientos, tecnologías que antes no existían

Hace posible la trascendencia de las obras del trabajador en el tiempo y el espacio

Tiene una dimensión social, que da lugar a un colectivo de trabajo

Según el contenido y la organización del proceso de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) puede ser fuente de sufrimiento y/o de placer.

Es un desafío que pone a prueba las personas sobre lo que saben y lo que pueden hacer

Es creador de valor, por el tiempo de trabajo que incorpora al producto.

Hay estrecha inter-relación entre el trabajo y la salud, en sus tres dimensiones.

IV.- Dimensiones macroeconómicas: La esencia del modo de producción hegemónico

Propiedad privada de los medios de producción y de cambio.

Los empresarios son los actores protagonistas del crecimiento económico.

Trabajo asalariado, valor de uso > que valor de cambio. Queda un excedente.

El MPC tiene una lógica de producción y de acumulación. El excedente se debería invertir para aumentar la capacidad de producción.

El mercado librado a sus propias fuerzas es la institución que permite optimizar los intereses contradictorios y llegar a un equilibrio donde todos ganan.

El Estado acompaña y regula el proceso pero queda subordinado a aquella lógica. Debe asegurar que las empresas tengan éxito.

V.- El proceso de trabajo

El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo que se aplica sobre los objetos de trabajo (materia prima, información) con el apoyo de medios de

trabajo (herramientas, maquinas, computadoras, tecnologías informatizadas) para producir bienes, servicios, información o conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades.

Esos tres elementos: fuerza de trabajo, medios de producción y materias primas e insumos cambiaron sustancialmente a lo largo del tiempo. Partiendo del trabajo de auto-subsistencia (sin patrones) progresivamente dio lugar a los oficios que durante la edad media se estructuraron bajo la forma de corporaciones donde la autoridad residía en quien tenía más calificaciones profesionales, hasta que surge y se consolida el modo de producción capitalista y se desarrolla la revolución industrial.

Debido básicamente a la dinámica industrial y al surgimiento de nuevas demandas solventes, se constituyen las empresas, se crean los bancos, surgen nuevas maneras de producir debido al cambio tecnológico y el proceso de trabajo sufrió cuatro grandes transformaciones en cuanto a su contenido y organización que es lo que determina las CyMAT y los RPST.

1. Siglo XVII La división técnica del trabajo: consiste en dividir el trabajo en tareas especializando a cada trabajador en la ejecución de una tarea simple que no requerían mayores calificaciones, aumentó la productividad, con lo cual se redujo su costo, se facilitaron los reemplazos, permitió a los empleadores supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez simplificadas y aumentar por ese medio las tasas de ganancia empresariales sin necesidad de efectuar nuevas inversiones. Esto intensificó el trabajo, instauró la disciplina, aumentó la fatiga, generó problemas de salud laboral y redujo la autonomía de los trabajadores.

2. Segunda mitad del XIX: la organización científica del trabajo (OCT), iniciada por F. W. Taylor. El objetivo central era el de eliminar el “tiempo muerto”. Para ello intensificó la división técnica e instauró una nueva: la división social del trabajo entre tareas de concepción y ejecución, asignando “científicamente” a cada trabajador la ejecución de tareas bien delimitadas y estandarizadas, procurando que el trabajador adecuado esté ocupando el puesto correcto (“the right men in the right place”).

Para ello:

- impulsó el estudio de tiempos y movimientos que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar para ejecutar cada tarea, para reducir los movimientos considerados inútiles o improductivos y cronometró de las operaciones, hasta identificar la que se ejecutaba más rápido la que una vez codificada, pasó a ser una norma, pero la única que fue autorizada (one best way),

- se estandarizaron los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores estableciendo perfiles de los puestos para descartar los trabajadores menos

eficientes, lograr una “economía de tiempo”, y se estimuló la intensificación del trabajo mediante la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto,

Para que se aplicaran esas técnicas era necesario la creación de instancias de disciplinamiento y supervisión para facilitar el aprendizaje, estimular la intensidad de los trabajadores, controlar de cerca la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar la remuneración de una manera personalizada evitando las relaciones colectivas.

Henry Fayol, aplicó la OCT a las tareas administrativas en todos los sectores, dando lugar a los manuales de Organización y Métodos, la centralización y concentración del poder, estructura piramidal de la jerarquía y la carrera administrativa, que se refleja en los organigramas tradicionales. Fayol consolidó el comportamiento burocrático y la estructura vertical donde el poder se concentra en la cúspide,

La OCT produjo la intensificación del trabajo, redujo el margen de autonomía de los trabajadores, instauró un sistema despótico de autoridad y un trabajo precario e inestable, obligó a los trabajadores a ejecutar tareas con las cuales no estaban de acuerdo, generó una fatiga generalizada, dió lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que existiera una legislación preventora.

3. Inicios del siglo XX. La mecanización y la producción masiva de productos homogéneos donde Henry Ford fue el pionero, se basó en la división técnica y social del trabajo, pero además impuso la norma de producción basada en la cadena de montaje y la banda transportadora, que inmoviliza los trabajadores en un puesto para hacer en permanencia tareas repetitivas desprovistas de interés, y los robotiza incrementando la fatiga. Otra novedad fue que cambió de la norma de consumo (pagando salarios altos, indexables, gestión paternalista y de seguridad social a cargo de la empresa). Por ese medio convirtió a los asalariados en consumidores de bienes durables (en primer lugar, autos Ford T) y los integró a la sociedad de consumo, pero produciendo un elevado costo humano en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de los trabajadores que incrementó los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero como una condición para que ese proceso de trabajo funcionara, cambió la norma de vida de los trabajadores (alfabetización, integración del trabajador a la cultura de la empresa) y promovió comportamientos sociales que fueran coherentes con el funcionamiento de la cadena de montaje.

Este proceso de trabajo ocasionó la limitación o pérdida de autonomía, dificultó que los trabajadores pudieran controlar su propio trabajo, perjudicó la salud de sus trabajadores, sin que las escasas recompensas materiales, morales y simbólicas recibidas compensaran totalmente ese desgaste. La condición necesaria para que funcionaran esos procesos fue instaurar legalmente una jerarquía que disciplina, supervisa, coordina y

evalúa el trabajo y a quien hay que obedecer y rendir cuentas.

VI.- La relación salarial

El proceso productivo de bienes y servicios requiere la articulación de capital y trabajo. La “relación salarial” se establece entre los trabajadores asalariados y por otra parte los responsables de la gestión empresarial, o el Estado como empleador. En resumen es el conjunto de condiciones jurídicas y normas institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado (empleo) y el modo de existencia de los trabajadores (en base al salario y la protección social) que determina sus normas de consumo y de vida.

Los asalariados son contratados a cambio de un salario, es decir una remuneración para asegurar su reproducción social. A cambio del salario, y en contrapartida, como establece la LCT los asalariados por necesidad, aceptan consciente o inconscientemente la subordinación, la heteronomía (que otro lo mande) y se someten a la autoridad del empleador para hacer las tareas que éste (o sus representantes) concibe y les asigna ejecutar. Ser asalariado limita la autonomía y el control sobre su propio trabajo y se le imponen los riesgos del trabajo.

El trabajo está siempre sometido a tensiones y conflictos, sociales y laborales porque ambos sectores tienen intereses contradictorios sobre varios asuntos: respecto del tiempo de trabajo, del monto de la remuneración, del volumen del producto, de la intensidad y calidad del trabajo.

Los primeros quieren preservar su salud, reducir la fatiga y minimizar su esfuerzo por un salario dado y obtener un mayor ingreso en un menor tiempo; los empresarios privados intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados -sin hacer mucha atención a su impacto sobre la salud- y lograr el mayor excedente posible entre el valor de lo producido y el costo de reproducción de la fuerza de trabajo.

Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles social y de la empresa, se han institucionalizado y adoptado normas del derecho individual y colectivo del trabajo y para preservar la salud física de los trabajadores se dictaron la Leyes de Riesgos del Trabajo, y se crearon instituciones, como sería en caso de la SRT.

Pero no todas las enfermedades profesionales son reconocidas como tales.

El monto de las indemnizaciones para las víctimas es reducido y siempre lugar a litigios, pero se ignoran o se niegan las consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo. Lo único que se reconoce es el estrés post traumático, de una lesión corporal.

VII.- El concepto de Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)

El concepto se desarrolló históricamente. Hasta la creación de la OIT (1919) salvo en algunos países industrializados, no existían normas internacionales para prevenir los riesgos ocupacionales, ni se medían su frecuencia y gravedad.

Desde entonces y hasta la crisis de los años 70 aumenta el grado de conciencia, y ante las demandas de las organizaciones sindicales se logran mejoras, se adoptan convenios y recomendaciones que inspiraron las políticas en materia de Higiene y Seguridad de los estados miembros. La acción se focalizó hacia los riesgos del medio ambiente físicos, químicos, biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad.

Desde 1976, el Programa PIACT de la OIT pone la atención también sobre las condiciones de trabajo: factores socio-técnicos y organizacionales, como la organización del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, la adaptación del trabajo al trabajador (ergonomía), los impactos de las tecnologías, el sistema de remuneración, los servicios sociales y de bienestar que la empresa u organización ofrece a los trabajadores, las modalidades adoptadas por la relación salarial, y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos (creación de CMSSyCT). Cuando las CyMAT son deficientes, provocan fatiga, lesiones, dolor físico, accidentes y enfermedades profesionales aunque no todas han sido reconocidas a los fines legales y de la seguridad social.

Las CyMAT constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos” (Neffa, 1988).

Según el Programa PIACT no existe una predisposición natural al accidente de trabajo o a contraer una enfermedad profesional. Los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden controlarse y modificarse si hay prevención porque no son “ineliminables”.

Las CyMAT no son estáticas, exigen un estado de vigilia, porque se modifican permanentemente como consecuencia de las crisis, los procesos de reestructuración económica y la introducción del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos.

El impacto de las deficientes condiciones y medio ambiente

de trabajo es percibido en primer lugar por el cuerpo en sus dimensiones físicas y biológicas, da lugar a la fatiga, porque el trabajo implica esfuerzos, gestos, posturas y movimientos.

Tanto la sobrecarga como la sub-carga de trabajo tienen efectos negativos para su salud física, psíquica y mental.

Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo supera sus capacidades de resistencia y adaptación, esto predispone para contraer enfermedades.

Si falla la prevención, los daños y el dolor producidos también tienen luego repercusiones sobre las dimensiones psíquicas y mentales, dando lugar al sufrimiento, el miedo, incertidumbre, la ansiedad, generando violencia física o verbal.

Los riesgos del medio ambiente de trabajo presentes en la empresa u organización y la aplicación de la fuerza de trabajo en un puesto determinado pueden provocar riesgos para la salud o predisponer para ser víctimas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador por varias causas:

-la falta de protección y el uso inadecuado de los medios de trabajo,

-defectos o toxicidad de las materias primas e insumos y la insuficiente información y formación en cuanto a su uso o manipulación,

- fallas de mantenimiento o el mal funcionamiento de maquinarias y equipos u otros medios de trabajo,

- las deficiencias en la organización del trabajo, la insuficiente aplicación de normas ergonómicas y la falta de prevención.

Frente a esta realidad y rechazando todo tipo de determinismo o fatalismo, se presentan varias alternativas para enfrentar el dolor y el sufrimiento provocado por los factores enunciados, si en la empresa u organización se implementan acciones de prevención tales como:

a) tratar de eliminar el riesgo en su propia fuente; ésta es la solución radical, pero no siempre se puede implementar de inmediato;

b) tratar de aislar al trabajador respecto de los riesgos: por ejemplo, obligando al uso de los elementos de protección personal (EPP) pero sin modificar la situación que los genera;

c) proponer como objetivo eliminar o atenuar el impacto de los riesgos (por ejemplo, reduciendo el tiempo de trabajo o el de exposición a los riesgos);

d) adoptar medidas de prevención que cambien el contenido y la organización del trabajo para que no se generen más riesgos. Que se potencie la acción de los trabajadores mediante la información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud.

e) que los trabajadores puedan participar de la organización general de la producción para que afronten colectivamente la situación, intervengan en la implementación de las medidas y, dada su experiencia, identifiquen las causas de los riesgos, haciendo propuestas para controlarlos.

Las CyMAT pueden provocar dolor físico, lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que requieren tiempo para curarse y pueden disminuir la capacidad productiva, provocar invalidez o incluso provocar la muerte. Cada día en Argentina mueren al menos dos trabajadores registrados, pero en esa estadística no están incluidos los que tienen trabajos precarios o no están registrados ante el sistema de seguridad social y ANSES, que pueden llegar a duplicar aquella cifra. Y no se contabilizan los que mueren como consecuencia de enfermedades profesionales, que con medidas de prevención adoptadas en tiempo útil podrían haber sido evitadas. Hay trabajadores que pierden la existencia en el lugar a donde van a trabajar para ganarse la vida.

VIII.- Modo de desarrollo keynesiano fordista

La difusión masiva de la OCT y de la mecanización de la cadena de montaje permitieron un fuerte incremento de la productividad y consiguientemente de los salarios, las tasas de ganancia y de las inversiones, que contribuyeron a la instauración y consolidación de modo de desarrollo Keynesiano fordista, basado en el crecimiento de la demanda efectiva (consumo más inversión) y el rol regulador del Estado, aumentando al mismo tiempo los salarios reales, las tasa de ganancia, el empleo y la inversión, proceso que duró aproximadamente tres décadas después de la segunda guerra mundial.

Como consecuencia del rechazo de los trabajadores a la OCT, a la cadena de montaje y a la intensificación del trabajo con sus consecuencias sobre la salud, comienzan los conflictos laborales prolongados (trabajo a reglamento, rechazo a trabajar en puestos peligrosos, demandas de reducción de la jornada de trabajo) por parte de trabajadores que tenían un empleo seguro, protegidos por la seguridad social y cobraban altos salarios, pero tenían relaciones laborales conflictivas, no soportaban el disciplinamiento impuesto por la cadena de montaje, habían perdido la autonomía en el trabajo, debían controlar sus emociones, hacer cosas con las cuales no estaban de acuerdo, y veían deteriorada su salud. En parte por esas causas, desde finales de los años 60, en los Países capitalistas industrializados, comienza a caer la tasa de crecimiento de la productividad, que acarrió la caída de las tasas de ganancia.

En el capitalismo, las crisis periódicas son la norma, y para evitar que siguieran cayendo las tasas de ganancia, da lugar a procesos de reestructuración, cambio de las normas laborales, ajustes fiscales y una política económica diferente. La estabilidad en el mediano plazo es la excepción, salvo que haya instituciones que regulen las formas institucionales: la moneda (tipo de cambio), las formas de competencia en el mercado,

la inserción en el comercio internacional, la relación salarial, y el rol del Estado interviniendo para estimular la economía.

Pero siempre predomina la incertidumbre y las crisis agravan la situación.

¿Qué y cuanto producir y cual será la demanda y a que precio vender?

¿Cómo distribuir el capital entre inversión y pago de salarios directos e indirectos?

¿Cómo regular el uso de la fuerza de trabajo: disciplinaimiento, control, salarios, gestión de la fuerza de trabajo, conflictos?

IX.- Crisis y emergencia de un nuevo paradigma productivo

En el capitalismo, es muy difícil y complejo poder articular de manera coherente y sustentables esos tres procesos, como se constató en las crisis de la economía real en los años 1970 y las recientes de carácter financiero desde 2008.

Como resultado, surgió desde esa primera crisis un nuevo paradigma productivo, neoliberal, que dio lugar a los procesos de apertura del comercio exterior y mundialización (el espacio del mercado es ahora el planeta), de financiarización porque en el sector financiero las tasas de ganancia son superiores al promedio de la economía en su conjunto y los capitales se pueden mover más rápido y libremente que los productos materiales. Se desregularon los mercados debilitando la acción reguladora del Estado, para no tener que aumentar los impuestos se buscó la reducción del gasto público considerado como principal causa de la inflación. Se privatizaron las empresas productivas y de servicios públicos consideradas ineficientes, poco competitivas y demandantes de subsidios. Como resultado se llevaron a cabo profundos procesos de reestructuración productiva y deslocalización de las unidades productivas hacia otras regiones o países buscando ventajas fiscales y reducidos costos laborales desde donde exportar con ventajas.

Si bien existían varios modelos alternativos, el que finalmente se impuso para hacer frente a las crisis recurrió a la introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y en la modificación de la organización de las empresas y de la producción para reducir los costos (subcontratación, tercerización, deslocalización), dando como resultado una transformación de los procesos productivos, haciendo el trabajo cada vez más heterogéneo, pero ahora en un contexto de estancamiento económico, endeudamiento, desempleo elevado, creciente, inflación y freno o caída de los salarios reales.

Por otra parte, desde la crisis de los años 1970 se consolidaron la concentración de la producción, la extranjerización de la economía al impulso de las ETN, la desigualdad de

los ingresos y de la riqueza complicando la situación de los asalariados.

Para reclutar mano de obra aumentaron las exigencias en cuanto a nivel educativo, calificaciones y competencias pero debido a la aplicación de la organización científica del trabajo se disminuye el margen de autonomía y de control del trabajador sobre su tarea. Se exige una mayor disponibilidad al servicio de la empresa u organización, incluso fuera de los horarios de trabajo. Progresivamente se han instaurado sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y al mismo tiempo se requiere un mayor involucramiento y compromiso del trabajador con los objetivos fijados por la empresa u organización. En consecuencia la carga global de trabajo es cada vez más intensa, ahora sobre todo en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales lo cual tiene a corto o mediano plazo un impacto directo sobre la salud, tanto psíquica como mental.

La dominación del sector privado sobre el sector público se hizo más marcada, buscando una regulación en beneficio del capital privado. La búsqueda de la intensificación del trabajo desbordó desde la actividad privada hacia el sector público y las “nuevas teorías de la administración pública” -surgidas desde la crisis de los años 70- tratan de reducir el nivel de empleo y el gasto público, aumentar la productividad recurriendo al uso de las TIC’s, frenar el crecimiento de los salarios por debajo de la productividad y la inflación e introducir formas precarias de empleo (planta transitoria, trabajo precario, personal contratado). Se asigna a los ciudadanos la calidad de “clientes” que como pagan impuestos tienen el derecho a exigir a los empleados públicos que los atiendan rápido y presten un servicio de calidad. En síntesis la intensificación del trabajo en el sector público es exigida también desde la demanda, los usuarios y beneficiarios y no solo desde el interior de la organización.

* * *

En resumen, estas transformaciones del contenido y la organización del proceso de trabajo provocados por las transformaciones del modo de producción capitalista, no eliminaron sino por el contrario agravaron los riesgos físicos provocados por las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo con sus impactos sobre la salud física, sino que dieron lugar a nuevos riesgos psíquicos y mentales que incrementaron los ya existentes.

Sobre estos últimos se centró la investigación realizada a pedido del SECASFPI.

X.- Emergencia de los riesgos psicosociales en el trabajo

La problemática de los RPST surge a fines del siglo XX en un contexto de crisis y fuertes procesos de reestructuración de la economía mundial y de introducción de nuevas tecnologías

“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” (Gollac, 2013).

Para comprender su origen y naturaleza invitamos a revisar los enfoques teóricos más relevantes y sus fundamentos.

Siguiendo a Michel Gollac los RPST “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado, las formas que adopta el proceso de trabajo, 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” .

Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes, beneficiarios y usuarios)

-pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador

-influyen negativamente en el desempeño de su labor en la empresa

-finalmente repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social, e incide sobre el gasto público en materia de salud.

Además del impacto sobre la salud de las deficientes CyMAT y a través de los factores analizados en esta investigación, los riesgos psicosociales en el trabajo, perturban las dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajador, impactando sobre los aspectos afectivos y relacionales. Si esos riesgos superan las capacidades y la resistencia del trabajador generan sufrimiento.

Dada la concepción tradicional prevaleciente, el análisis y evaluación de los RPST enfrenta una dificultad: es escasa la información y la toma de conciencia de los trabajadores acerca de su importancia y de su impacto sobre la salud.

El síntoma inmediato más frecuente es el sufrimiento, porque siempre en el proceso de trabajo surgen tensiones y conflictos cuando un trabajador, -que tiene un nivel educativo, calificaciones profesionales y competencias así como expectativas sobre su vida laboral y una historia particular-, se inserta en una situación de trabajo cuyas características son en gran medida fijadas por el empleador independientemente de la voluntad del sujeto y a las cuales tienen que adaptarse en virtud de la relación salarial.

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 una gran proporción de empleadores, las lagunas que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados debido a las urgencias que deben atender, y en parte a la escasa formación específica de parte de algunos 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.

XI.- Los principales modelos de análisis de los RPST

Los modelos teóricos son formas simplificadas para analizar una realidad y encontrar su lógica de funcionamiento, las causas de su dinámica y sus consecuencias. Sirven para reflexionar sobre la forma de resolver los problemas encontrados.

I.- Karasek, Johnson, Theorell: Confronta las exigencias psicológicas que demanda el trabajo en contrapartida la autonomía que tiene el trabajador para ejecutarla. Esa contradicción que da lugar al estrés, puede ser moderada con el apoyo técnico (de la jerarquía para entrenar y ayudar a resolver problemas) y el apoyo social (de los compañeros de trabajo que dan aliento, acompañan afectivamente y asumen parte del trabajo).

El cruce de esas variables puede dar una tipología de cuatro casilleros

*Más Exigencia y más autonomía: el trabajo como desafío y brinda placer o satisfacción

*Más Exigencia y poca autonomía: situación de tensión, genera sufrimiento

*Menos exigencia y mas autonomía: situación ideal, un trabajo calmo

*Menos exigencia y poca autonomía: situación pasiva, desaliento

II.- Siegrist Intensidad del trabajo (físico, psíquico y mental) confrontado con recompensa monetaria y el reconocimiento moral

*Mas intensidad y fuerte recompensa: aceptación del esfuerzo a realizar

*Mas intensidad y poca recompensa: Provoca rechazo y estimula la rotación

*Menos intensidad y fuerte recompensa: parece ser una situación ideal

*Menos intensidad y debil recompensa: desinterés, desaliento, ausentismo, rotación.

III.- Enfoque del ISTAS, CC.OO de España. Se inspira en

Karasek, en el concepto de estrés elaborado por Selyé en los años 30, y en la experiencia de los países que eran social-demócratas hasta las crisis de la década pasada: Se usa para producir un rápido autodiagnóstico donde el trabajador detecta su situación y también para hacer encuestas de varias dimensiones para uso académico. Es una herramienta sindical usada para que los trabajadores tomen conciencia para promover actividades participativas de prevención.

IV.- Los riesgos psicosociales en el trabajo: resulta de la reflexión de un cierto número de autores, aunque no siempre todos estén totalmente de acuerdo. Este fue el enfoque utilizado en la investigación sobre los trabajadores de ANSES que trabajaba en relación con el público. El modelo recupera e integra componentes de los tres modelos precedentes e incorpora otros.

I.- Aporte de algunos ergónomos (Wisner)

El trabajador hace siempre un esfuerzo para colmar la brecha, el desequilibrio entre el trabajo prescripto y actividad para lograr el objetivo (las consignas son incorrectas, se producen incidentes involuntarios, se producen averías en los medios de trabajo, cortes de energía eléctrica, mala calidad de la materia prima, interrupciones no previstas, etc.). Para resolverlo, se necesita tener iniciativa, hacer un esfuerzo de creatividad y tener autonomía para compensar el desajuste. A veces incluso la ejecución del trabajo implica la necesidad de mentir (o no dar información, esconderla, silencios) cuando el producto o el servicio a vender puede generar problemas que afectarían al comprador o al usuario (Vendedores, corredores de seguros, operadores de call centers, etc.). En contrapartida de su esfuerzo espera una recompensa y el reconocimiento.

Entonces el trabajo ejecutado es siempre más rico que el trabajo prescripto.

La ergonomía es útil para adecuar el trabajo y los medios de trabajo en función de las capacidades del trabajador, para reformar las instalaciones a fin de eliminar o reducir los riesgos, adecuar los medios de trabajo y regular el uso de las TIC's, para que los esfuerzos, gestos y posturas sean adecuadas, generen menor fatiga y brinden m involuntarios ayoría se pueden corredores de seguros, enfermedades profesionales que podrian as actividades de formacion s moás seguridad. Este Informe incluye entre sus conclusiones una serie de medidas ergonómicas, donde la mayoría se pueden implementar con escasos recursos monetarios.

II.- Aportes de la psicodinámica del trabajo (Dejours, Clot), que inspiraron los talleres de visualización.

Los trabajadores no quedan pasivos frente a los riesgos y sus amenazas. Se defienden. ¿Como se explica que acepten trabajar a pesar de los RPST?

II.1- Por la sublimación del sufrimiento para dar lugar al

placer, toma de conciencia en ciertas condiciones:

- a) Tomar conciencia de hacer un trabajo de utilidad social.
- b) Cuando el trabajo es fuente de aprendizaje y de conocimiento.
- c) Si se percibe una recompensa monetaria adecuada.
- d) Tiene conciencia y orgullo de formar parte de un colectivo de trabajo donde hay comunicación y cooperación entre los miembros.
- e) Recibe el reconocimiento moral o simbólico de los compañeros de trabajo, de los empleadores y de quienes se ocupan de la gestión de la fuerza de trabajo, así como de los consumidores de los bienes o servicios que produce.

II.2.-Estrategia de defensa individual: aceptación de las primas por riesgo, de la prima por presentismo, se alejan del puesto de trabajo tensionante, recurren al ausentismo para no quedar expuesto.

II.3.- Estrategia defensiva del oficio: Construcción mental a veces inconsciente, para ignorar, subestimar, o negar colectivamente la existencia de un riesgo. Porque reconocer que ese riesgo puede ser dañino para la salud plantea una contradicción. Se manifiesta como alarde de la virilidad social en el caso de los trabajos donde son los varones que están expuestos como es el caso de la construcción y de la minería: con frecuencia ellos manifiestan con orgullo que no tienen miedo. O como expresión de la femineidad o la imagen maternal en el caso de las mujeres que hacen tareas de cuidado a personas enfermas o en dificultad y asumen como propios sus riesgos. Pero estas defensas colectivas no actúan sobre el mundo real: no transforman ni eliminan los riesgos. Pero se corre un peligro: como con ese mecanismo no se transforma la realidad los riesgos siguen vigentes y se pueden generar rutinas de trabajo inseguras, hacer gestos y adoptar posturas imprudentes quedando predispuestos para ser víctimas de accidentes o enfermedades.

III.- Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Gollac, Coutrot, Volkoff) Son los ejes que vertebran la encuesta.

1 La fuerte demanda y exigencias psicológicas y la intensidad que requiere hacer el trabajo: el tiempo de trabajo y su configuración, la tensión que genera el estado de permanente disponibilidad al servicio de la empresa, el esfuerzo requerido para hacer la actividad movilizand las tres dimensiones (físicas, psíquicas y mentales), la carga global del trabajo que resulta. El estrés laboral o tensión se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores, para resistir a los peligros y hacer frente a las amenazas; el estrés puede ser positivo (si el trabajador los enfrenta y tiene éxito, o negativo si no lo logra).

2. Las exigencias emocionales; por la modalidad de ejecutar el trabajo, el trabajador debe controlar sus emociones, tener que fingir ante los demás sus sentimientos, deber de sonreír

y ser gentil con los clientes o usuarios para fidelizarlos, evitar las quejas y aumentar las ventas, sentir miedo ante el peligro o las amenazas y no poder expresarlo. En síntesis, esconder o violentar las emociones para hacer el trabajo, e incluso soportar el hostigamiento, la violencia física, las injurias e insultos, y a veces la tentación de recurrir al consumo de drogas o alcohol para compensar ese sufrimiento.

3. El escaso grado de autonomía que se dispone para hacer el trabajo y la posibilidad de controlar o tener un dominio sobre su trabajo. El impacto de la DT y DST, y las TIC's mal utilizadas quitan margen de maniobra. Si no se dispone de un margen de autonomía no se puede participar en la toma de decisiones, para rediseñar el trabajo integrando tareas y poder utilizar sus conocimientos. A veces, debido a esas insuficiencias hay trabajadores que corren el riesgo de tener que asumir de manera forzada una autonomía para hacer frente a los incidentes, interpretar consignas insuficientes o erróneas del trabajo prescripto, imaginar soluciones a los nuevos problemas, tomar iniciativas y asumir riesgos para realizar la actividad (y tener que violar las normas del trabajo prescripto). Tener autonomía significa poder trabajar según su propio estilo y no de manera estándar. Tener algún grado de poder para adoptar decisiones. Para ser autónomo debe existir la posibilidad de recibir apoyo técnico y social porque el trabajador normalmente desea hacer un trabajo de calidad.

4.- Relaciones sociales y relaciones de trabajo conflictivas. Pueden predominar en el lugar de trabajo relaciones amigables y cordiales entre los compañeros. Pero con frecuencia pueden existir diversas formas de violencia por parte de los compañeros o del público usuario y de los beneficiarios. En las relaciones de trabajo puede no existir una clara definición de roles, funciones y responsabilidades de cada trabajador generando por ello conflictos interpersonales. El estilo de gestión de la jerarquía puede ser justo y democrático, o por el contrario irracional, despótico, paternalista o permisivo y sin dejar la posibilidad de participar en el análisis de los problemas y la adopción de decisiones, sin efectuar reuniones periódicas para programar y evaluar conjuntamente el trabajo. A veces, no se realizan evaluaciones periódicas del desempeño comunicando los resultados al trabajador. Las relaciones con el público pueden estar teñidas de violencia por parte de beneficiarios.

En contrapartida del trabajo efectivamente realizado, el trabajador espera una recompensa monetaria en función del resultado, y cada vez más un reconocimiento moral por la calidad del trabajo y el esfuerzo realizado que se tome en cuenta para su trayectoria profesional, progresar y ascender en la carrera. Y cada vez más se constata una exigencia de justicia organizacional, el respeto de los derechos, que no haya discriminación, que los concursos para ascender sean transparentes y no haya manipulación y que el fruto del trabajo se distribuya equitativamente. La garantía de esto es la participación de

las organizaciones sindicales.

5.- Los conflictos éticos y de valores surgen cuando se tiene hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo o cosas con las cuales está totalmente en desacuerdo. También cuando la situación de trabajo es de una calidad impedida (por la falta de información, de conocimientos, de formación, mal funcionamiento de los medios de trabajo). Un conflicto que surge frecuentemente es cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que el trabajador no es reconocido moralmente por la organización. También surge si la jerarquía esconde u oculta información sobre los problemas de la empresa u organización que pueden tener repercusión sobre el empleo y sobre todo cuando los cambios se programan sin consultar a los trabajadores que pueden quedar involucrados.

6.- Generan sufrimiento la inseguridad e inestabilidad en la relación salarial, el desempleo, así como las amenazas de despido o suspensiones, padecer la precarización, la posibilidad de cierre del establecimientos, así como de privatizaciones, subcontrataciones o tercerizaciones para reducir o deslocalizar el empleo.

* * *

Podemos concluir que a diferencia de los riesgos del medio ambiente de trabajo y de algunas condiciones de trabajo que por su naturaleza pueden generar lesiones, dolor, enfermedades y accidentes de trabajo que impactan primero y directamente sobre el cuerpo, los riesgos psicosociales en el trabajo generan sufrimiento psíquico y mental, es decir vulneran lo más profundo del ser humano, su dignidad e identidad. Dada la relación existente entre las tres dimensiones que mencionamos en el inicio de la exposición los problemas generados por los RPST pueden ser somatizados y predisponer para contraer ciertas enfermedades.

XIII.- Enfermedades y trastornos de salud provocados por los RPST e identificados por epidemiólogos que utilizan los tres métodos de análisis y han dado lugar a contribuciones científicas.

Las investigaciones muestran que los trabajadores están pre-dispuestos para ser víctimas o contraer diversas enfermedades cuando:

- se trabaja con una alta presión provocada por la intensidad del trabajo y/o las exigentes demandas psicológicas y cuando para ejecutar la actividad se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre su proceso de trabajo,

- el trabajo es muy intenso, supera o pone peligro las capacidades de resistencia y adaptación, pero en contrapartida no se obtiene una recompensa ni un reconocimiento justos,

- no se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y del apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad pero compensando con su creatividad las

insuficiencias del trabajo prescripto.

El listado, no exhaustivo, de investigaciones de autores que se citan en nuestra publicación da una idea de la magnitud del problema. Pero no siempre se busca una asociación de dichas enfermedades con el trabajo realizado por esos pacientes.

Infarto del miocardio, Hipertensión arterial resultante del Estrés, Enfermedades cerebro vasculares que pueden conducir a un ACV, Artritis reumatoide, Trastornos respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma), Trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), problemas Dermatológicos (soriasis, neurodermitis) y endocrinológicos, Trastornos músculo-esqueléticos (TMS), Depresiones prolongadas, perturbaciones psiquiátricas y psicóticas y otros trastornos de la salud mental, Conductas sociales que impactan sobre la salud (alcoholismo, drogadicción), Trastornos de ansiedad generalizada. Todas ellas dañan la salud y provocan ausentismo laboral.

En nuestra opinión, la contradicción derivada de los planes de estudio y de la formación de muchos profesionales (Médicos, Ingenieros de higiene y seguridad, Ergónomos, Psicólogos, Sociólogos, Economistas y Administradores, por ejemplo) es que no se busca asociar dichos síntomas y dolencias con el contenido y la organización del proceso de trabajo que desarrollaron durante su vida activa. Esto explica la diferente esperanza de vida de los trabajadores según el oficio y la actividad donde trabajaron.

XIV.- Actitudes y comportamientos dentro del colectivo de trabajo que tienen repercusiones sobre la salud psíquica y mental que luego se somatizan

Debido a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, que emergen de las relaciones sociales y laborales y del clima laboral en los lugares de trabajo y están en parte provocados por el contenido y la organización del proceso de trabajo, se generan diversas actitudes y comportamientos que tienen impacto sobre la salud psíquica y mental y que luego se somatizan. A veces se los enfoca con un enfoque moral, buscando la denuncia ante la justicia, pero no se los relaciona con los riesgos psicosociales en el trabajo.

El hostigamiento, mobbing, o acoso moral, entre compañeros y del público, que generan sufrimiento, provocan sentimiento de culpa, temor, ansiedad y pérdida de la autoestima.

El síndrome de burnout, es el agotamiento emocional que resulta cuando los trabajadores tienen dificultades o fracasan en sus tareas de cuidado o de atención a personas en dificultad, pobres e indigentes, que necesitan apoyo, contención, están necesitadas de protección social.

La violencia (física o verbal) en el trabajo, ejercida por com-

pañeros y por otras personas del entorno laboral, genera lesiones y dolores, o provoca miedo y aislamiento.

Acoso sexual en el trabajo, provocado por compañeros y/o por el público o los beneficiarios, genera miedo, sufrimiento, retraimiento, obliga a las víctimas a esconder las emociones, y genera conflictos éticos también en los que son testigos que dejan hacer por falta de coraje o por complicidad con el acosador.

Adicción al trabajo (workaholism), estimulado por la obligada intensidad rutinaria de las tareas asignadas y el estímulo para obtener primas por rendimiento, o para hacer mérito con vistas a obtener un ascenso o promoción (pasantes, trabajadores de planta transitoria), genera una fatiga patológica que predispone para contraer enfermedades y los conduce a descuidar la vida familiar y las relaciones sociales. Esta es la única adicción admitida y premiada por los empleadores.

Consumo adictivo de drogas y de alcohol, que puede ser como un mecanismo de compensación por un trabajo intenso cuya fatiga supera las capacidades del trabajador, que está sometido a fuertes inclemencias climáticas, en un ambiente hostil, ejecutando un trabajo de tipo rutinario, desprovisto de interés, sin reconocimiento social y falta de apoyo técnico y social.

XV.- Reflexiones y perspectivas

¿Cuáles son en síntesis esos riesgos psico-sociales en el trabajo que se experimentan y sobre los cuales sólo recientemente se está tomando conciencia?

Las fuertes exigencias y la intensidad que requiere el puesto de trabajo, la extrema división técnica y social del trabajo que provoca la disminución del grado de autonomía y de control sobre su propio trabajo por la concentración del poder para adoptar decisiones y la falta de formación o de experiencia, tener que soportar conflictos éticos y de valores por no poder trabajar con calidad y porque ejecutar el trabajo le requiere hacer cosas que le desagradan y con las cuales no está de acuerdo, relaciones sociales y de trabajo conflictivas, discriminatorias e injustas en la empresa u organización por no recibir una adecuada recompensa monetaria ni un reconocimiento moral por el esfuerzo realizado y el valor de su trabajo, así como sentir la incertidumbre sobre el futuro laboral debido a pocas expectativas de ser reconocido y hacer carrera en la organización y finalmente los riesgos o amenazas de suspensiones y despidos.

Concluimos que para hacer prevención en materia de RPST, se debe identificar los riesgos predominantes, dar prioridad a los cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo, adaptar ergonómicamente el trabajo, las instalaciones y los medios de trabajo al trabajador, considerar la dimensión colectiva del trabajo antes que insistir en las características de la personalidad del individuo e inducirlo a la medicalización,

“psicologización” o “psiquiatrización” aunque obviamente, es necesaria la intervención reparadora de los profesionales de la salud cuando los RPST hayan dado lugar a daños.

Como dijimos al inicio, como existe una gran heterogeneidad entre los trabajadores, (edad, sexo, formación, características antropométricas, el estatuto o categoría socio-profesional y la trayectoria laboral del trabajador, etc.) las consecuencias sobre la salud provocadas por las CyMAT y los RPST no afectan de la misma manera a todos. No se debe olvidar la división sexual del trabajo, que discrimina a las mujeres en cuanto a niveles salariales por igual trabajo, así como para ascender a puestos de responsabilidad y la “doble presencia”, cuando la mayoría de los trabajadores son mujeres con responsabilidades familiares cuya duración total de la jornada laboral semanal (agrupando los horarios de trabajo dentro y fuera del hogar) supera ampliamente a la de los varones. acumulando mayor fatiga.

Como reflexión final, insistimos en que para controlar, reducir o eliminar los riesgos del trabajo es necesario cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo así como la relación salarial. Las conclusiones y recomendaciones explicitadas en el informe dan cuenta de la amplitud de tareas que nos esperan. En lugar de tener que vivir el trabajo como un castigo o una triste obligación, fuente necesaria de fatiga, dolor, sufrimiento e injusticias con impactos negativos sobre la salud en una o varias de las tres dimensiones, se debe:

- adecuar la intensidad y las exigencias del trabajo a las capacidades físicas, psíquicas y mentales del trabajador, evitar la sobrecarga y la subcarga de trabajo,

- reconocer un margen de autonomía y de control, con poder para tomar decisiones al nivel de su puesto de trabajo para ejecutar la actividad, para lo cual se deben intensificar las actividades de formación e información,

- respetar los principios éticos y los valores de los trabajadores, que no deben estar obligados a hacer cosas con las cuales están en desacuerdo y por otra parte crear las condiciones para que se realice un trabajo de calidad,

- recompensar económicamente de manera justa el trabajo realizado y reconocer el valor moral y simbólico,

- trabajar de manera auténtica sin tener que controlar o esconder las emociones a fin de llevar a cabo la actividad, que a veces implica tener que soportar violencia, insultos y amenazas, fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar al cliente y evitar reclamos, no mostrar empatía para no asumir los problemas del interlocutor y sufrir el agotamiento emocional que predispone al burnout.

- promover el apoyo social y la cooperación entre los trabajadores y asegurar que se reciba el apoyo técnico de la jerarquía para llevar a cabo la actividad.

- garantizar la estabilidad y la seguridad en el empleo, así como las posibilidades de promoción en la carrera profesional y evitar la precarización del trabajo y el empleo,

En esas condiciones se puede tratar de encontrar un sentido al trabajo, para que se viva como una actividad creativa, socialmente útil, un desafío de aprendizaje para aumentar los conocimientos y la experiencia, una oportunidad para desarrollar la personalidad y establecer lazos de solidaridad dentro del colectivo de trabajo. Para que se pueda ser feliz trabajando.

XVI.- El desafío para el movimiento sindical

¿Cual es el desafío que se presenta hoy a los trabajadores argentinos y sus organizaciones con respecto a los RPST?

Tomar conciencia de que es todo el ser humano el que trabaja y no solo el cuerpo, aunque es lo más visible.

Hacer visible los RPST porque han sido ocultados, naturalizados, o negados, a pesar de que impactan sobre la salud física, psíquica y mental.

Mostrar que los RPST son problemas colectivos y no individuales, que los mismos están asociados con el contenido y la organización del proceso de trabajo y la forma adoptada por la relación salarial,

Afirmar que los RPST no son una fatalidad a pesar de que se hayan naturalizado.

Cuando se manifiestan algunos de esos síntomas, no se debe buscar una solución considerándolos de naturaleza meramente psicológica, o incitarlos a consultar a psicólogos o psiquiatras para iniciar un tratamiento considerando que se trataría de problemas relacionados con las características individuales de la personalidad, dando a entender que son personas de carácter débil y que no pudieron resistir.

Las investigaciones científicas y la experiencia internacional han demostrado que los RPST pueden ser controlados, reducidos o eliminados si se los identifica, se toma conciencia del daño que pueden causar y se adoptan medidas de prevención individuales y colectivas que se orienten a cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Para lograrlo se debe asegurar la libertad de expresión de la subjetividad, escuchar las percepciones y vivencias de los trabajadores que los padecen y que sus representantes tengan la posibilidad de participar para adoptar medidas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, constituidos en las empresas y organizaciones, contando con delegados a la prevención en sucursales y empresas pequeñas.

No se debe limitar la acción sindical reivindicativa a la mejora periódica del salario real, la preservación del empleo y la mejora de su calidad, velando por su estabilidad y seguridad

combatiendo el trabajo no registrado y el empleo precario, ampliando los derechos a la seguridad social. El cuidado de la salud, condición para la vida es también una prioridad y no se la debe negociar a cambio de primas por riesgo o para estimular el presentismo, como si fuera una mercancía. Pero no solo se debe preservar y promover la salud física, sino también la psíquica y mental porque los RPST se han intensificado y provocan sufrimiento.

La condición necesaria para que eso tenga éxito, es el desarrollo de un sólido programa de información, concientización y de formación de los dirigentes, delegados, militantes y de todos los trabajadores en general sobre estos temas y en este caso específico dirigido al conjunto del personal de ANSES sin distinción del sindicato al cual están afiliados. Deben reunirse por esos medios conocimientos para discutir y negociar con los representantes (a menudo profesionales) de la empresa u organización.

Para que estas acciones beneficien a todos los trabajadores, y no solo a los de ANSES, se requiere que el Estado formule y adopte una política de prevención específicamente sobre los RTPST con participación de los actores sociales,

reconociendo e incluyéndolos en los listados de enfermedades profesionales, así como para implementar los convenios y recomendaciones de la OIT y en particular el N° 155, que el Congreso Nacional ya ha ratificado, pero que todavía no se ha reglamentado para que pueda ser obligatorio su puesta en práctica.

El trabajo no es patógeno. La causa principal de los problemas que generan las CyMAT y los RPST sobre la salud se encuentra en el contenido y organización del proceso de trabajo del modo de producción prevaleciente. La solución de fondo consiste entonces en cambiar el trabajo. Esto excede la responsabilidad de los economistas.

* * *

El Informe concluye con recomendaciones en materia de Ergonomía, Medicina del trabajo, Psicología Sociología y Economía del Trabajo y de las Organizaciones para ser discutidas y adaptadas en función de los conocimientos y la experiencia de los trabajadores para dar lugar a una política de prevención de los RPST dentro de ANSES, que sea elaborada con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales.

*La metodología de talleres de visualización.
Su utilización en la investigación sobre
riesgos psicosociales del trabajo SECASFPI-
CITRA-UMET*

Esther Doris Catalina Giraudo

Esther Doris Catalina Giraudo: Licenciada en Psicología. Experta en: Psicología del trabajo, Condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y calidad de vida. Prevención de accidentes. Formación de formadores en métodos y técnicas participativas. Realizo cursos de posgrado a nivel nacional e internacional. Pertenencia institucional: UBA/CONICET - Argentina. Email: esgiraudo@hotmail.com

Introducción

Esta ponencia está referida a una investigación iniciada en 2015 y finalizada a fines de 2016, que se realizó con trabajadores de la Administración Nacional de Seguridad Social ANSES (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), a demanda del Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, SECASFPI. (Otras ponencias presentarán diversos aspectos de la misma investigación)

Uno de los abordajes cualitativos consistió en la realización de talleres de visualización. Esta es una herramienta cualitativa que permite a los trabajadores la “visualización de la realidad”, de los sentimientos y percepciones de la vida cotidiana en el trabajo. De este modo, se detectan contenidos de los temas o problemas que se analizan.

Esta metodología tiene su origen en Alemania donde fue creada especialmente por un grupo de ergónomos para el análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo- CyMAT- y en Argentina fue difundida a través de la Fundación Ebert y utilizada por la Lic. Giraudó desde 1990 para la capacitación, adaptándola según los requerimientos de cada caso.

El propósito de los talleres de visualización es conocer cómo perciben los trabajadores sus condiciones de trabajo y cómo creen que repercuten en su salud.

En el marco de la presente investigación, los talleres cumplen la función de complementar desde un enfoque cualitativo, el diagnóstico y análisis de las condiciones de trabajo y riesgos psicosociales de los trabajadores de atención al público de ANSES.

El enfoque teórico utilizado para los talleres de visualización y las variables elegidas, toman en cuenta las seis dimensiones que describe Michel Gollac para evaluar los factores psicosociales a partir del libro del Dr. Julio Cesar Neffa (2015): Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

En el procesamiento y análisis de todo el material cualitativo obtenido, mediante estos talleres y a partir de los testimonios de los protagonistas, podemos observar la presencia de las seis dimensiones estudiadas que demuestran la existencia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST).

Los talleres de visualización se realizan en dos momentos claves de la investigación, uno al inicio y otro al cierre. Los talleres que se realizan como punto de partida permiten obtener un prediagnóstico de la situación percibida por los trabajadores. En esta investigación no tienen esta función sino que buscan, como ya dijimos, complementar el enfoque cuantitativo de la encuesta.

Los que se llevan a cabo al finalizar la investigación son para realizar la devolución de los resultados obtenidos a los trabajadores y para que participen en las propuestas de mejoras, es

decir sean protagonistas de los cambios que deben realizarse para no enfermarse en sus lugares de trabajo.

Como en los talleres de devolución y propuestas no siempre asisten, por diversas razones, los mismos participantes que asistieron a los talleres de inicio, es que en éstos también se les solicita que propongan cómo mejorar sus CyMAT. Esto se realiza ya que siempre que se movilizan los procesos psíquicos y los trabajadores toman conciencia de sus situaciones problemáticas, es fundamental que también se lleven propuestas, es decir que sientan que esos problemas pueden superarse.

¿En qué consiste la metodología de visualización?

Esta metodología se utiliza para lograr la expresión de los trabajadores, ya que facilita la ‘visualización de la realidad’, la manifestación de los sentimientos y vivencias de la vida cotidiana en el trabajo. Es así como se explicitan realidades y contenidos de los temas o problemas que se analizan.

De esta manera los trabajadores pueden “objetivar lo subjetivo”, es decir lograr la explicitación consciente de cuestiones vivenciadas en lo cotidiano del trabajo, pero no sistematizadas, y que permanecen en el plano inconsciente. Así cada participante y su colectivo de trabajo pueden ser conducidos a reconstruir visualmente la realidad vivida, lo que los lleva a romper con la racionalidad de lo cotidiano.

Se trabaja con el colectivo de trabajo, a partir de la subjetividad de cada uno. Esto permite captar información aún no elaborada en el plano consciente por los trabajadores que viven la cotidianeidad del trabajo.

El medio de comunicación principal es **no verbal**, se utilizan diseños, figuras, collages, etc. elaborados por los propios participantes. Se ha comprobado que esta forma de comunicación es más eficaz para la explicación y comprensión de las cuestiones abordadas.

Se parte de la vida concreta de cada persona llevándolo a poner en acción cuatro órganos de los sentidos posibilitando, al mismo tiempo, que cada uno establezca un diálogo consigo mismo.

¿Cómo se ponen en juego esos órganos de los sentidos?

Los trabajadores utilizan sus manos para realizar la actividad. Es allí donde expresan sus sentimientos, emociones y realidades vividas. Al ser plasmadas en un papel pueden ver las imágenes que producen, luego oírán las apreciaciones de sus compañeros de trabajo sobre dichas imágenes y, finalmente podrán expresar oralmente lo que quisieron transmitir a través de esas imágenes.

Este método trata de asegurar que lo percibido pueda ser decodificado y traducida visualmente por cada protagonista, utilizando sus manos.

Todo este proceso potencia al máximo la capacidad de com-

presión y retención de los temas abordados.

Esta visión global, percibida y vivenciada por los propios trabajadores, permite:

- relevar los aspectos básicos sobre los problemas más sentidos por los participantes,
- analizar la carga global de trabajo y su influencia en la salud,
- elaborar hipótesis de trabajo y construir instrumentos adecuados de observación (entrevistas o encuestas), para validarlas luego y generalizar o no los resultados.

Para alcanzar los objetivos de esta metodología es necesario crear el espacio propicio, respetar los “tiempos internos” de cada participante y cumplimentar los distintos momentos establecidos por la misma.

Esos momentos son:

1º. Partir de lo subjetivo	Conectarse con uno mismo, con sus propias sensaciones, con sus sentimientos, con sus vivencias.
2º. Objetivar lo subjetivo	Expresar esas sensaciones subjetivas plasmándolas a través de diferentes formas.
3º. Pasar de lo individual a lo grupal	Analizar colectivamente lo producido por cada uno, sistematizando la realidad vivenciada
4º. Buscar estrategias de solución en forma conjunta	Reconocer los problemas comunes, analizar sus causas y proponer estrategias de solución.

Es fundamental tener en cuenta que esta metodología debe ser aplicada con un profundo conocimiento de la misma y con la experiencia necesaria que permita controlar, contener y encauzar al grupo, para que logre asumir “ese problema” como común a todos y, en forma conjunta, buscar estrategias de acción tendientes al mejoramiento de sus CyMAT.

Para cada técnica utilizada se requieren tres o cuatro horas aproximadamente, incluyendo la puesta en común.

Para su aplicación es necesario tener en cuenta:

- Que la cantidad de participantes no exceda las treinta o treinta y cinco personas.
- Contar con el tiempo suficiente para desarrollarla/s en forma completa y adecuada a fin de asegurar la participación activa de todos.

Según nuestra experiencia estos talleres se pueden aplicar en cualquier curso de formación donde se traten temas de salud y trabajo. Con esto se logra que los participantes tomen conciencia de sus propias CyMAT y puedan reflexionar no solo cómo mejorar esas condiciones sino también en transmitir estas vivencias a otros trabajadores. Según los comentarios de los propios trabajadores este tipo de talleres además de servirles de catarsis, les permite expresarse y crear canales de comunicación.

Alcances (A) y limitaciones (L) de estos talleres

No obstante en todos los casos es necesario tener en cuenta que estos talleres:

- A- Permiten visualizar la carga global de trabajo sentida, sufrida por los trabajadores poniendo de relieve los factores psicosociales,
- L- No “miden” la intensidad de cada aspecto, por ejemplo la carga mental.
- A- Llevan a los trabajadores a vivenciar su realidad cotidiana y a conectarse con sus sensaciones, y a expresar sus sentimientos más profundos,
- L- Los testimonios con fuerte contenido emocional no son expresados fuera de este contexto ya que, los trabajadores al regresar a su vida cotidiana, “como de costumbre”, reprimen sus emociones y vuelven a sus mecanismos defensivos (no conscientes).

En síntesis el resultado final de estos talleres permite a los trabajadores tomar conciencia de los riesgos a los que están expuestos y asumir el compromiso de abordar esos problemas para superarlos.

Informe de los talleres de visualización en ANSES

Se llevaron a cabo 5 talleres, cuatro de ellos con la participación de trabajadores de las UDAI de las regionales CABA, La Rioja, Bariloche y Paraná; uno dedicado a los trabajadores de las UDAT de todas las regionales.

Al inicio de los talleres se les pregunto a los participantes cuales eran sus expectativas. Ellos manifestaron sus dificultades y deseos de cambio, según sus palabras:

- *“Aprender y transmitir”*
- *“Adquirir conocimientos y lograr algún cambio”*
- *“Conocernos a nosotros mismos y a nuestros compañeros, saber que nos está pasando”*
- *“Que nos den herramientas para pelear” “que sirva de legislación”*
- *“Me gusta la diversidad, en SECASFPI parece que lo hacen”* (se refiere a que invitaron a afiliados y no afiliados)
- *“En ANSES estamos en una situación difícil, muchas exigencias y pocos elementos”*
- *“Hay mucha violencia verbal entre los compañeros”*
- *“Me gustaría atender como me gustaría que me atiendan, pero necesitamos que nos contengan”*
- *“Plantear esto (la investigación) es un gol de media cancha, el poder mostrar todo lo que nos pasa.”*

Principales problemas detectados:

En el proceso de profundización y comprensión de todo el

material que se obtuvo en los talleres de reflexión, se puede observar que varios de los principios teóricos, enunciados por distintos investigadores de la dinámica sufrimiento-salud-enfermedad originada en el proceso de trabajo, debido a su contenido y organización, están presentes tanto en el material obtenido como en los testimonios de los trabajadores de las UDAI y UDAT. (Ver figuras y dibujos como ejemplos, al final del informe)

Dada las condiciones en que realizan su actividad, según lo expresado a través de las distintas técnicas, observamos que en general estos trabajadores, están expuestos a una carga psicosocial, mental y física en su trabajo.

La carga psicosocial se evidencia en los vínculos que se establecen a nivel vertical y horizontal. La relación con los jefes en general no es fluida. No se sienten contenidos ni reconocidos. Con el público a veces es conflictiva debido a las demandas por la cantidad y diversidad de los usuarios, a las interrupciones *“una preguntita.”* esto implica perder el hilo sobre el tema que están tratando con la persona que atienden en ese momento. Además señalan que en general hay falta de compañerismo, según sus palabras: *“El público sabe división entre nosotros y dicen, su compañero me dijo otra cosa, eso provoca choques”* *“Hay mucha violencia verbal entre los compañeros”*.

Según Dejours, cuando no hay reconocimiento, ni se establecen relaciones de cooperación, surge un “colectivo de defensa”, donde aparecen las “ideologías defensivas” para poder concretar sus tareas, con el sufrimiento que esto implica y su repercusión en la salud integral de los trabajadores.

En la mayoría de las figuras denotan agotamiento físico, psíquico y mental. La carga mental, entre otros aspectos, se observa en los dibujos donde destacan las cabezas y/o dibujan varias cabezas. En algunos casos manifiestan resignación. Cuando esto ocurre es fundamental evitar que esa situación riesgosa sea considerada como algo natural, porque al naturalizar el riesgo sienten que “es así”, que es parte de su trabajo y que nada se puede cambiar.

Otros grupos piden contención y apoyo psicológico.

En general la mayoría manifestó sentimientos de angustia, agotamiento, ansiedad, incertidumbre, frustración, mal humor, estrés. Atribuyendo todo esto, entre otras causas, al exceso de trabajo, al mal manejo de grupos, al favoritismo, al no poder rendir con la productividad, tanto por la presión como por no poder concentrarse.

Con respecto a la infraestructura señalan que en general no se cumple con las normas de seguridad. Tanto los trabajadores como los usuarios están expuestos a diversos riesgos físicos por las malas instalaciones y equipamientos, como biológicos por la falta de higiene. Entre ellos el ruido, producido por la aglomeración de gente y la mala acústica, afecta los sentidos y la concentración.

Daños actuales y potenciales

Tanto en los dibujos como en las figuras destacan la “carga global” de trabajo que sufren diariamente. Esos factores de riesgo a los que están expuestos generalmente terminan en patologías que afectan tanto física como psíquicamente

Según sus expresiones sienten:

Agotamiento, tensión, nerviosismo, agresión, stress. Depresión Fobias Alteración del sueño. Ansiedad.

Dolor de cabeza, faringitis, laringitis, cervicalgia, lumbalgia, contracturas, problemas oculares y de oídos.

Algunos testimonios:

- “Me duele todo, llega un momento donde la cabeza me hierva luego a casa y necesito tirarme media hora por lo menos”.

- “A mi hermana se le apago el monitor (la cabeza) por varios meses no se acordaba de nada. A mí me dio 40 grados de fiebre y no me encontraron nada, era psicológico. Tu cuerpo te pide que pares”.

- Consideran que: *“El ANSES NO está preparado para la gran demanda y los compañeros se enferman, el servicio médico no funciona.....le descuentan el día”*.

Prevención y recomendaciones

Frente a todas las situaciones conflictivas, surgidas durante el desarrollo de los talleres, la mayoría de los participantes propone estrategias para superar y/o mejorar esas condiciones:

Recordemos que estas propuestas se solicitaron para que los asistentes (que se abrieron a mostrar sus vivencias) no se fueran con “las manos vacías” y que pudieran compartir algunas ideas para mejorar sus CyMAT. No obstante al final de la investigación se realizarán talleres específicos para tal fin.

La mayoría coincidió en las siguientes propuestas:

Volver a la carrera administrativa y a los concursos. Carrera profesional: formación, rotación de puestos y de UDAI, promociones.

Evaluación de personal continua. Cursos por cada prestación para todo el personal.

Normativas actualizadas. Despolitizar los cargos. Gente capacitada en los cargos de dirección. Capacitar al personal de conducción en comunicación, manejo de grupo, liderazgo, etc.

Reducción del público. Turnos para todos los trámites.

Gestión: Participación de los trabajadores en decisiones de planificación.

Eficacia a la hora de resolver prioridades

Organización a la hora de realimentar los conocimientos y socializar con los compañeros.

Reuniones semanales para resolver o aclarar situaciones Lugar donde podamos expresarnos como personas. Sala de estar para recuperarse de los conflictos y emociones violentas.

Tener un gabinete psicológico para la contención psicológica.

Talleres Cursos de prevención del uso de la voz. Alguna técnica de relajación.

Mayor margen de autonomía para los trabajadores, para interrumpir el trabajo, para tomar un café, ir al baño, hacer una pausa cuando es necesario.

Mejorar servicio médico. Controles esporádicos físicos (chequeos generales) con resultados conocidos por trabajadores y la patronal.

Modificación de los convenios colectivos de trabajo (CCT).

Informe sobre los talleres de devolución

Recordemos que estos talleres se realizan después de concretar la investigación en sus diferentes fases para efectuar la devolución correspondiente de los resultados obtenidos. Para ello es necesario crear el espacio para que los trabajadores, en forma conjunta, puedan evaluar las propuestas y proponer otras estrategias de acción tendientes a abordar dicha realidad y transformarla, es decir mejorar sus condiciones de trabajo y los efectos de los RPST.

Los destinatarios son los mismos trabajadores de las UDAIs y UDATs, dedicados a la atención al público.

En total se realizan nuevamente cinco talleres agrupados según regionales.

Para la selección de los participantes se siguieron los mismos criterios que en los talleres de diagnóstico realizados al inicio, un delegado un afiliado y uno no afiliado cada tres trabajadores provenientes de las delegaciones.

En cada taller se desarrollaron las siguientes actividades:

1. Para romper el hielo se organizaron grupos de 5 participantes que no se conocían entre sí. A cuatro de esos grupos se les entrego un rompecabezas que debían armarlo sin hablar, los participantes restantes debían observarlos. Al finalizar todos expresan sus sensaciones y se analizan los problemas de comunicación surgidos.

2. Se organizan pequeños grupos por zonas de procedencia para:

- Analizar el documento base con los resultados obtenidos en la investigación y las propuestas sugeridas.
- Reflexionar sobre sus lugares de trabajo hoy e identificar si se produjeron cambios: cuando, cómo y porqué, describir

si esos cambios les afecto y sugerir que se podría hacer.

- Leer todas las propuestas, ajustarlas y agregar las que consideren necesarias.

- Evaluar dichas propuestas y ordenarlas por orden de prioridad (del 1 al 10, siendo el 1 principal prioridad)

Luego se les solicita que elaboren en cada grupo un collage con revistas, diarios y si lo consideran necesario pueden dibujar y/o utilizar colores. La consigna para esta actividad es: **¿Cómo veo el futuro en mi lugar de trabajo?**

3. Para finalizar cada grupo presenta en plenario todo lo elaborado y se sacan conclusiones.

Resultados obtenidos

Primera actividad:

Al analizar cada grupo el proceso del armado del rompecabezas pudieron observar que surgieron situaciones semejantes a lo que viven cotidianamente en sus lugares de trabajo. Esto les permitió reflexionar sobre los roles de cada uno y el de los líderes informales, así como también reconocer la importancia del intercambio intra e intergrupal.

Con respecto al contenido del rompecabezas llegaron a detectar cómo los RPST no solo afectan la salud sino que influyen negativamente en las tareas que deben realizar en sus lugares de trabajo.

Segunda actividad:

Para poder sistematizar las propuestas que evaluaron, por orden de prioridad en cada taller, se agruparon de la siguiente forma:

Prioridad alta (puntajes de 1 al 3) Prioridad media (puntaje 4 a 7) Prioridad baja (puntaje 8 a 10)

Para otorgar el puntaje definitivo a cada ítem se tuvieron en cuenta la repetición de los valores asignados por cada grupo en su grilla.

También se les indicó que podían agregar sugerencias y/o propuestas que consideraban importantes para su regional, dado que cada regional tiene características propias.

La mayoría de los trabajadores, de las UDATs y de las UDAIs, evaluaron las propuestas con prioridad alta y media, solo una minoría utilizó los números más altos que en el recuento no fueron significativos. Agregaron propuestas específicas para cada regional

Tercera actividad

Técnica de visualización, se le solicito a cada grupo que elabore un collage, respondiendo a la consigna: **¿Cómo veo el futuro en mi lugar de trabajo?**

Se seleccionaron los trabajos más representativos con los

comentarios realizados por sus autores, tomados tanto de las exposiciones como de las grabaciones.

En síntesis

Comentarios que surgieron en los plenarios:

La mayoría considera como prioritaria la salud y reclaman la contención y el apoyo psicológico. Pero aclaran que para estar bien es necesario mejorar las condiciones de trabajo implementar los aspectos ergonómicos y contar con los medios para poder realizar un trabajo de calidad

Dicen que *“responsables somos todos desde el operador”* que es el que detecta los problemas pero luego son los superiores y delegados que tienen la responsabilidad de conseguir que se realicen los cambios para lograr mejoras.

Los operadores buscan distintas estrategias por ejemplo un grupo de una UDAT para comunicarse y pedir ayuda o intercambiar experiencias sobre su trabajo crearon una red en whatsapp. Otros para relajarse hacen yoga unos minutos antes de iniciar sus tareas.

Observamos en casi todos los collages que cada grupo muestra mostrando cómo perciben su situación actual, crítica en varios casos, pero luego surgen caminos alternativos que les permiten visualizar un futuro mejor. La mayoría apuesta a que se pueden superar las dificultades llegando a acuerdos y resolviendo los problemas juntos, es decir uniéndose.

Otro aspecto importante de destacar es cómo transmiten un sentimiento de pertenencia a la institución y el orgullo de hacer lo que hacen prestando servicio a todo el país.

Comentarios realizados por los participantes como evaluación final sobre los talleres de devolución

En general consideran “muy importante la clase de hoy, nos sirve mucho” “porque es bueno unificar criterios entre todos y con todos los niveles para entendernos mejor y llevar adelante las consignas de forma informal para ayudar a los compañeros”. Además dicen que “es necesario llegar a acuerdos entre sindicatos y empleadores para que incentiven el área de capacitación. En lo operativo también es fundamental tener buenos medios de trabajo.”

“Con respecto al documento que analizaron consideran que “es completo, es difícil agregar algo más, se aconsejan cosas que a nos no se nos hubiera ocurrido por ej. los armarios para que no roben, sufrimiento ético, etc.- Capacitar en los riesgos psicosociales eso es fundamental para tomar medidas en caso que no se cumplan estas propuestas para mejorar, el empleado no es consciente y cuando pasan las cosas ya es tarde nosotros debemos ser un espejo para transmitir todo lo que nos llevamos”.

“Remarcamos como punto importante revisar la organización del trabajo en atención al público que provoca conflictos permanentes, la gente se pone mal por caída del sistema, la gente que

espera cree que no hacemos nada y nos agreden. Eso genera carga negativa en todos más cuando insultan a un compañero”

Consideran que estos talleres deberían darse a todos los trabajadores para *“formarse para saber para cambiar. Según un testimonio “a mí esto personalmente me abrió la mente cuando fui al primer taller”*

Consideran que la *“patronal debe llevar adelante estas tareas y así poder mejorar las condiciones de trabajo”*. Agregan que para llevar adelante estas consignas es fundamental poder unificar criterios entre las diferentes áreas: gerencial, gremial, coordinación, supervisión, y operadores.

Entienden que *“como trabajadores a modo informal, podemos colaborar en el día a día con el compañero. Pero si no existe un acuerdo entre quienes conducen, sería mucho más difícil por eso destacamos la importancia de los sindicatos de tomar la iniciativa de capacitación hacia los trabajadores y así también para impulsar a los directivos”*

Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos en estos talleres logramos complementar, desde un enfoque cualitativo, el diagnóstico y análisis de las condiciones de trabajo y medio ambiente de los trabajadores de ANSES, con énfasis en los factores psicosociales.

A partir del análisis comparativo de todo el material recogido y los testimonios de los trabajadores de las UDAI y UDAT participantes, llama la atención la similitud de los problemas detectados y las causas que los originan, centrándose la mayoría no solo en la infraestructura deficiente sino especialmente en la organización y contenido del trabajo.

Por lo tanto es necesario tener en cuenta que cuando los trabajadores están sometidos a malas condiciones y medio ambiente de trabajo y riesgos psicosociales pueden llegar a sufrir *“fatiga patológica”* donde se produce una ruptura del equilibrio dando lugar a situaciones críticas para su salud que repercuten tanto en el lugar de trabajo como en sus hogares.

Desde nuestra perspectiva consideramos que es necesario abordar los problemas relevados vinculados con el medio ambiente, y fundamentalmente, los relacionados con la organización y contenido del trabajo. Como todo esto excede a los trabajadores, ya que los cambios no dependen totalmente de ellos, es fundamental tener en cuenta las distintas recomendaciones para mejorar sus condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas.

Un papel determinante está a cargo de ANSES y de los jefes y superiores cuyo estilo de liderazgo puede hacer más agradable o desagradable el trabajo según el respeto con que se trata a los trabajadores y el reconocimiento otorgado.

Por otra parte es conveniente crear espacios adecuados para

la participación e intercambios de opiniones y toma de decisiones sobre cuestiones que interesan al servicio. Es esta actividad colectiva la que permite la construcción de normas, reglas y valores compartidos, que por ser dinámicos se van ajustando constantemente. No debemos olvidar, como ya lo enunció Dejours, que trabajar no es solo realizar determinadas actividades técnicas sino que es necesario hacer funcionar la trama social y las dinámicas intersubjetivas.

Referencias bibliográficas

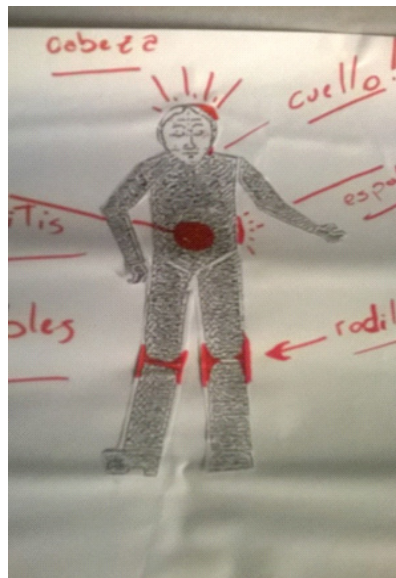
Dejours, Christophe (1992): *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires Traducción: Ed. PRONATTE-SECYT, PIETTE-CONICET, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Facultad de Psicología, UBA, Humanitas, 2ª edición.

Dessors, Dominique; Guiho-Bailly (1998) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET. Ed. LUMEN HUMANITA.

Neffa, Julio César (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Bs As: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. 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. Libro digital, PDF.

A modo de ejemplo:

Para el análisis de la carga global de trabajo se le entrega un modelo de figuras humanas que debe recortar y pegar en una hoja en blanco, en forma individual respondiendo a la siguiente consigna: ¿Cómo siento mi cuerpo trabajando?



Para el análisis del puesto de trabajo se les solicita que en pequeños grupos provenientes de una misma oficina elaboren un dibujo respondiendo a la consigna ¿Cómo veo mi puesto de trabajo?

UDAI San Nicolás, Villegas y Trenque Lauquen. «Bajo Presión»
 «Presión interna y externa del público y de los supervisores... No lo podemos equilibrar.»
 «El personal y la afluencia..... uno llega y te dicen ¿puedo hacerle una preguntita? no puedes llegar a fichar...» «Un hacha que significa el hacha de los supervisores y coordinadores»
 (Dibujo 1)



UDAI Córdoba y Mendoza «El Yang-Ying»
 Colmena: Los box de atención son como un panal, cada uno está e
 Hay una abeja reina que representa a ANSES. Hay zánganos. Hay mucha a
 psiquiátricos "En el box estamos solas, me siento sola y desprote
 (Dibujo 6)

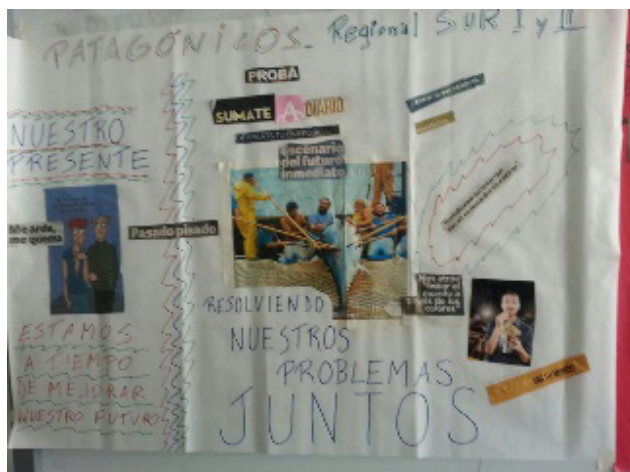


Talleres devolución

¿Cómo veo el futuro en mi lugar de trabajo? Collage grupal por regional.

Autodenominados: Los Patagónicos

Ellos explican al presentar su collage que:



Expresan que sus deseos son que ANSES en el futuro siga prestando servicios a todo el país. Por eso representan las distintas regiones en el colage armando el mapa de Argentina y la figura del centro son los trabajadores todos unidos.



“El presente hoy me arde me quema” sienten que están desgastados psicológicamente por la fuerte carga “de tanto mirar para otro lado tengo torticolis emocional”. Dicen que a veces niegan el problema o se evaden pensando que “a todos nos pasa lo mismo y no nos hacemos cargo”

Agregan: “esta puesta en común por ahí nos ayuda, por eso decimos estamos a tiempo de mejorar nuestro futuro. Si trabajamos en equipo con todas las ganas podemos cambiar la realidad nuestra y de los compañeros. Necesitamos acciones que sirvan, no mensajes simbólicos, la idea es ponerlos en práctica”

Grupo Corriente soñadora

La encuesta como herramienta para diagnosticar los riesgos psicosociales en el trabajo. Su diseño y aplicación para el estudio de una organización del sector público

María Laura Henry

María Laura Henry: Doctora en Ciencias Sociales (UBA), Magíster en Estudios Sociales del Trabajo (UBA) y Licenciada en Sociología (UNLP). Profesora de la carrera de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata- Argentina. Email: mlaurahenry@gmail.com

Introducción

Las condiciones de trabajo y los procesos de salud-enfermedad originados en el ámbito laboral continúan siendo un tema de primera importancia para la opinión pública y el ámbito académico. Por ello permanece vigente el impulso por seguir analizando la temática de la salud laboral, ampliando los campos de indagación y fortaleciendo las herramientas conceptuales y metodológicas disponibles.

En el marco de estas preocupaciones, el equipo interdisciplinario al cual pertenecemos tuvo la oportunidad de indagar la incidencia de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en puestos de atención al público de la ANSES (Administración Nacional de Servicios Sociales). Este estudio surgió a partir de la solicitud de uno de los sindicatos que representa a sus trabajadores: el SECASFPI (Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria).

Entre otras técnicas, dicha investigación involucró la realización de una encuesta -de alcance nacional- a los trabajadores durante el año 2015 para obtener información sobre la prevalencia de los RPST en la institución. A partir de su envergadura y de las múltiples decisiones operativas que implicó, resulta valioso reflexionar sobre este proceso de recolección de datos.

El objetivo del presente texto es entonces examinar en términos metodológicos la preparación y administración de la encuesta realizada. Para ello se analizará, en primer término, los alcances de esta técnica de recolección de información y cuáles fueron sus características específicas para el caso bajo estudio. Segundo, se reflexionará acerca de los criterios que permitieron definir a quienes encuestar y de qué modo pudo diseñarse una muestra adecuada para el relevamiento. Por último se abordará el proceso de trabajo de campo, donde se analizará cómo se estableció la coordinación y la logística, en el marco de una investigación conjunta entre academia y ámbito sindical.

A partir de este análisis se buscará entonces sistematizar y transmitir una experiencia de investigación pasible de replicarse en otros contextos laborales donde quieran investigarse los RPST con la técnica de la encuesta.

1. Descripción general de toda la investigación: un abordaje con cuatro técnicas

La encuesta que analizaremos se enmarcó en una investigación originada en 2014, cuando representantes de SECASFPI se acercaron al Dr. Julio Neffa expresando la necesidad de un estudio científico para evaluar fehacientemente las condiciones de trabajo existentes en la ANSES. Específicamente, la inquietud era analizar los denominados riesgos psicosociales del trabajo y su impacto sobre la salud. Miembros de SECASFPI habían tenido oportunidad de recorrer distintas de-

pendencias en todo el país y en esas instancias fueron detectando malestares laborales y dolencias psicofísicas de diversa índole. En particular, los trabajadores en puestos de atención al público manifestaban sentirse “desbordados” por la gran afluencia de público a las dependencias, expresaban malestares tales como estrés, fatiga, y una diversidad de dolencias crónicas que ellos identificaban como efecto de su trabajo.

Estas inquietudes cobraban todo su sentido teniendo en cuenta que en ANSES se han registrado un conjunto de transformaciones importantes en términos organizacionales. El rol protagónico que fue adquiriendo (especialmente desde 2003) como institución ejecutora de las políticas de seguridad social, llevó a un proceso continuo de ampliación de funciones y de áreas de incumbencia¹. Así, para el año 2016 desde allí se administraban 17 millones de beneficios sociales mensuales (ANSES, 2016). Estas renovadas exigencias en la organización, lógicamente comenzaron a repercutir en sus trabajadores.

Desde SECASFPI se quería avanzar en la búsqueda de soluciones, pero los RPST suelen ser más difíciles de abordar que los riesgos y enfermedades profesionales “clásicos”. Asimismo, estos riesgos suelen permanecer invisibilizados y los empleadores frecuentemente se niegan a reconocer su existencia. De ahí la necesidad de los representantes gremiales de contar con un estudio científico que avale la existencia de estos problemas y que permita ulteriormente negociar una política preventiva integral.

A partir de esta demanda, se conformó un equipo de profesionales de diversas disciplinas y se diseñó un estudio específico para alcanzar los objetivos. En términos metodológicos, se utilizó un abordaje mixto que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de información en pos de obtener una comprensión amplia sobre el problema. Particularmente, en la investigación se aplicaron cuatro técnicas: talleres de visualización (desde el enfoque de la psicología del trabajo), relevamientos de ergonomía, un estudio de medicina laboral y una encuesta de RPST. A continuación, describiremos el diseño y el desarrollo de esta última técnica.

2. La encuesta como herramienta de recolección de datos

2.1. Los alcances de la encuesta

Los trabajadores de ANSES se estiman en un total aproximado de 16.000, distribuidos en más de 300 dependencias en todo el país. Por cuestiones operativas y de presupuesto, resultaba imposible relevar la situación de todos los trabajadores y por eso se diseñó una muestra para poder llevar adelante la encuesta.

¹ A su rol inicial, centrado en la gestión de jubilaciones y pensiones, han ido sumándose muchos otros beneficios que ANSES debe administrar: asignaciones familiares, Asignación Universal por Hijo, Asignación por Embarazo, Conectar Igualdad, PROCREAR, PROGRESAR, tarjeta ARGENTA, pensiones no contributivas, seguro de desempleo, programa HOGAR (garrafa social), entre otros.

Sobre una meta de 730 encuestas a realizarse en todo el país, pudieron completarse de manera efectiva 694 durante el trabajo de campo, es decir el 91,5%. Este porcentaje de efectividad se consideró altamente satisfactorio, teniendo en cuenta la magnitud del trabajo de campo. Específicamente, dichas encuestas fueron ejecutadas en 67 dependencias de todo el territorio, en un periodo de cuatro meses: de septiembre a diciembre de 2015.

La encuesta fue llevada adelante por un equipo de 19 encuestadores, siendo la misma de carácter voluntaria y anónima², y se administró dentro de los lugares de trabajo. Asimismo, es importante indicar que la encuesta estuvo destinada a todos los trabajadores y no solo a los afiliados de SECASFPI. Lo que se buscaba era generar datos que reflejaran la situación de todo el colectivo de trabajadores de ANSES y no solo de una parte.

Como toda técnica, la encuesta posee ventajas y también limitaciones. Esta dualidad es algo presente en todas las herramientas de recolección de datos y por eso es importante, a la hora de encarar una investigación, realizar una reflexión para evaluar su adecuación al problema bajo estudio (Archenti, 2007; Cea D'Ancona, 1996). Específicamente, para nuestro estudio sobre RPST, se decidió utilizar la encuesta por una serie de ventajas que se identificaron en la misma:

- Permite abarcar un amplio abanico de temas y tópicos sobre la situación de trabajo.
- Facilita la comparación de respuestas brindadas por los distintos trabajadores.
- Es reproducible en el futuro, para verificar cambios en los fenómenos bajo estudio.
- Permiten obtener un volumen importante de información y cuantificar la magnitud de los problemas y riesgos bajo estudio.
- En cuanto a sus posibles limitaciones, aquí cabe señalar algunas que son inherentes al instrumento y otras, que fueron específicas del relevamiento realizado (particularmente, al contexto y a la situación en que se realizó la encuesta):
- La información que puede brindar el trabajador está delimitada por la existencia de preguntas estandarizadas y mayormente, con opciones de respuesta cerradas. Esto impide ahondar en algunos temas.
- La realización de la encuesta en los lugares de trabajo puede provocar inhibición para opinar sobre algunos temas. En este sentido, algunos fenómenos y riesgos psicosociales pueden haber quedado subregistrados por efecto del contexto.

- La encuesta también puede reflejar una menor magnitud

² En el procesamiento y en la difusión de los resultados no se hace uso de los nombres de los trabajadores ni tampoco pueden ser identificados a partir de los formularios, dados los códigos numéricos usados para rubricarlos.

de los RPST existentes porque se encuestó a los trabajadores que de alguna forma están “mejor adaptados”. De esta forma, no puede captar qué sucede con los trabajadores que están excluidos del trabajo por licencia médica o porque sencillamente, renunciaron ante la imposibilidad de soportar dichos riesgos³.

En la investigación, estas limitaciones fueron compensadas con la inclusión de las otras tres técnicas de recolección de datos, que ayudaron a validar e interpretar los resultados de la encuesta. Así, estos abordajes operaron de forma complementaria, reforzándose unos a otros y generando distintos puntos de vista que luego convergieron en un diagnóstico general.

2.2. El proceso de operacionalización detrás de la encuesta

Toda técnica de recolección de datos tiene como objetivo relevar empíricamente ciertas preguntas o conceptos teóricos que se han planteado como foco de investigación. Al respecto, y llegados a este punto, es conveniente explicitar qué definición de riesgos psicosociales se adoptó en la investigación. Siguiendo a Michel Gollac, se trata de 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 (Baudelot y Gollac, 2011).

Cabe indicar que Gollac (2011, 2012) y Neffa (2015) postulan que los factores de RPST identificados por distintos estudios y por la bibliografía pueden agruparse y sintetizarse en seis grandes ejes: i) intensidad y tiempo de trabajo; ii) exigencias emocionales; iii) grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y las relaciones de trabajo; v) conflictos éticos y de valores; vi) grado de estabilidad de la situación de trabajo.

Así, las distintas preguntas del formulario de la encuesta buscaron conocer la incidencia de estos seis tipos de riesgos según la percepción de los trabajadores de ANSES. Dicho formulario, a su vez, estuvo basado en una encuesta previa sobre RPST realizada en Francia, donde un equipo de expertos encabezado por Michel Gollac y Thomas Coutrot desarrollaron un abordaje cuantitativo para relevar estos riesgos entre la población trabajadora de aquel país.

Como forma de retomar esos desarrollos, el Dr. Julio C. Neffa y sus colaboradores (de distintos grupos de investigación en varias universidades nacionales) en los últimos años se han abocado a examinar las condiciones de aplicación a nuestro contexto local. Por medio de una paciente reflexión teórica y metodológica, han adaptado la mencionada encuesta francesa a la realidad laboral de nuestro país y el resultado

³ Este fenómeno se denomina “efecto del trabajador sano” y es algo frecuente en los estudios sobre salud en el trabajo (Lazcano-Ponce et al, 2000).

ha sido la confección del “*Cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina*”, que ya ha sido aplicado en numerosos lugares de trabajo en el marco de distintos proyectos de investigación.

Como puede verse, el instrumento usado en ANSES se apoyó en diversos esfuerzos anteriores (de carácter internacional y nacional) que brindaron un respaldo a la rigurosidad del estudio. De todas formas, antes de comenzar el relevamiento se volvió a examinar el cuestionario argentino, en función de incluir o modificar levemente algunas cuestiones que facilitasen su aplicación a los trabajadores de ANSES y al tipo de proceso de trabajo allí vigente.

La encuesta utilizada tuvo formato en papel, su duración promedio fue de 50 minutos y fue administrada por encuestadores capacitados para tal fin. Por la complejidad y extensión del formulario, el perfil de los encuestadores fue un aspecto clave del relevamiento. Cabe señalar que todos eran estudiantes avanzados y/o graduados de universidades nacionales y pertenecían a carreras vinculadas a las ciencias sociales: sociología, psicología, trabajo social, relaciones del trabajo, entre otras. Previo a comenzar el trabajo de campo recibieron una capacitación donde, además de explicarse el uso del formulario, recibieron información general sobre la ANSES, los procesos de trabajo allí realizados y sobre el enfoque teórico de los RPST.

3. A quiénes se encuestó: el diseño de la muestra y los criterios utilizados

El diseño de la muestra fue uno de los aspectos más importantes que hubo de definirse antes de comenzar el relevamiento. Esta fase requirió de una minuciosa reflexión para determinar cuáles debían ser los criterios a seguir en este sentido. Finalmente, se arribó a un diseño basado en la combinación de tres tipos de criterios, que desarrollaremos a continuación:

a- Criterios conceptuales

Como se indicó antes, los representantes de SECASFPI habían detectado una serie de malestares ligados a los RSPT, especialmente entre los trabajadores en puestos de atención al público. Estos parecían ser los más afectados dentro del colectivo, cuestión que también se encuentra avalada por la literatura (Siblot, 2010; Cadet et al, 2012; Gollac, 2011).

En función de ello, una primera decisión metodológica adoptada fue que, dentro del universo de trabajadores, la prioridad era conocer la situación de quienes realizaban atención al público. Esta franja requería un diagnóstico más rápido sobre su grado de exposición a los RPST que permitiese a la brevedad plantear estrategias de prevención y acción que preservasen su salud. Particularmente, se incluyeron en la muestra a los denominados “supervisores” y a los “operadores”.

b- Criterios organizacionales

En el proceso de diseño de la muestra, fue fundamental examinar a la ANSES en tanto organización, para conocer su fisonomía y así plantear una estrategia de adecuada. Al respecto, hubo dos cuestiones importantes que sirvieron como guía. En primer lugar, se tomaron como referencia las unidades administrativas y espaciales en las cuales se encuentra segmentado el organismo a nivel nacional. Específicamente, la ANSES está organizada geográficamente en 15 “regionales”, las cuales fueron tomadas a modo de “conglomerados”, es decir, como unidades territoriales dentro de las cuales se procedió a elegir determinadas dependencias y trabajadores a encuestar.

En segundo lugar, para ordenar el diseño de la muestra fue clave conocer las “partes” que componen la estructura de ANSES en tanto organización. Así, se procedió a realizar la encuesta en tres tipos de dependencias donde se realiza atención al público:

1. UDAT (Unidades de Atención Telefónica): allí se atienden consultas y se gestionan trámites sencillos para los usuarios. Su funcionamiento es similar al de un call center.
2. UDAI (Unidades de Atención Integral): se realiza la atención presencial del público que acude para hacer trámites y solicitar beneficios de seguridad social.
3. Oficinas: tienen un funcionamiento similar a las UDAI, pero son dependencias de menor tamaño y el número de beneficios que allí se gestionan es más acotado.

El siguiente paso en el diseño de la muestra fue combinar los dos aspectos organizacionales mencionados (su división en Regionales y sus tipos de dependencias). De esta forma, se decidió que al interior de cada Regional la encuesta iba a aplicarse en los tres tipos de dependencia mencionados para así captar la mayor diversidad de situaciones de trabajo posibles.

En cuanto a la decisión de qué dependencias efectivamente seleccionar en cada Regional, se realizó un muestreo intencional tomando como criterio determinante la logística y las distancias geográficas. Así, en la medida de lo posible, se buscó que estuvieran dentro de cierto radio de distancias cercanas⁴. Es este punto fue fundamental la orientación de los delegados de SECASFPI que, a partir de un sólido conocimiento del territorio, pudieron colaborar con el equipo de investigación brindando información y datos para la planificación.

c- Criterios estadísticos

Una vez escogidas las dependencias para ser encuestadas en cada Regional, el paso siguiente fue conseguir -por inter-

⁴ En algunas zonas, lograr esta “cercanía” no siempre fue posible, teniendo en cuenta las enormes dimensiones de nuestro país. Así, hubo casos donde los encuestadores tuvieron que viajar más de 500 km entre una dependencia y otra para poder relevar al interior de una misma Regional.

medio de los delegados de SECASFPI- los listados de aquellos trabajadores que ocupaban el puesto de supervisores u operadores en cada una de ellas. En base a dichos listados se procedió a realizar un nuevo muestreo al interior de cada dependencia en base a criterios estadísticos. Lo que se procuró fue aplicar un mecanismo que garantizase que todos los trabajadores tuviesen la misma probabilidad de ser elegidos para participar del estudio (e inversamente, que no había ninguna direccionalidad hacia ninguno de ellos). En este sentido, procesos de muestreo por cuotas y de aleatorización se combinaron para determinar el número de trabajadores a encuestar en cada caso. Mas detalles sobre este procedimiento pueden encontrarse en Neffa et al (2017).

4. La coordinación y la logística del trabajo de campo

En toda investigación, la accesibilidad al campo constituye un aspecto de gran importancia y que requiere de distintas acciones que la faciliten. Una de las primeras que se tomaron fue el envío de una carta a las autoridades de la ANSES, informando sobre la encuesta de RPST y sus características. El objetivo era, por un lado, despertar su interés y obtener su colaboración y, por otro, evitar posibles objeciones al relevamiento por parte de los jefes de cada dependencia.

Otra acción preliminar importante fue un trabajo de sensibilización dentro del sindicato SECASFPI, con el cual se buscó informar a los delegados en qué consistía la investigación a realizar y por qué era importante. Para ello se organizó una reunión en Capital Federal previa al inicio de la encuesta, donde estuvieron presentes delegados regionales de todo el país.

Cuando regresaron a sus lugares de origen, los delegados regionales tuvieron la tarea de informar a los delegados propios de la zona y, fundamentalmente, a los trabajadores sobre la realización de la encuesta. Esta tarea de sensibilización entre los trabajadores fue considerada fundamental en tanto estrategia para favorecer el porcentaje de respuesta positiva y voluntaria al cuestionario.

En cuanto al acceso a las dependencias, el mismo fue facilitado por los delegados o por representantes (jefes o coordinadores) de cada una de ellas, a quienes se avisó con debida anticipación la fecha y horarios de la visita, así como el nombre del encuestador responsable. En el momento de la visita a la dependencia, y no antes, el encuestador informaba al responsable de la dependencia a qué trabajadores deseaba encuestar, en función del listado generado en la muestra. Esta información in situ se hizo para evitar que los trabajadores seleccionados, sus compañeros y los delegados sindicales supieran con anticipación quiénes efectivamente iban a ser encuestados. Con este mecanismo, se impedía una inducción previa de respuestas por influencia del entorno social.

Los delegados de SECASFPI tuvieron una labor de acom-

pañamiento y de colaboración permanente con los equipos de encuestadores. En primer término, les facilitaron todas las cuestiones operativas requeridas: traslados, arreglos de alojamiento, etc. En segundo término, fueron agentes de orientación para los encuestadores, ya que pudieron proveerles de información suplementaria sobre cada uno de los lugares a encuestar (horarios más favorables, circulación por los edificios, datos de interés, etc.).

Mientras tanto, las coordinadoras de campo localizadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y en La Plata supervisaron en todo momento la tarea de los encuestadores en las distintas partes del país. El contacto se realizaba por vía telefónica y por mensajería instantánea entre celulares. Así se iban registrando los avances y también se podía ofrecer una “mesa de ayuda” o de consulta para los encuestadores. En su tarea, las coordinadoras estuvieron también acompañadas por los representantes de SECASFPI localizados en CABA (en la sede central del sindicato).

De esta forma, se estableció una estructura operativa donde el equipo de investigación contó con el apoyo permanente desde la parte sindical. Fue gracias a esta mutua colaboración que el trabajo de campo tuvo un desarrollo satisfactorio y expeditivo (amplia cobertura geográfica en un periodo de corto de tiempo).

Conclusiones

A modo de conclusiones, retomaremos algunos de los aspectos desarrollados a lo largo del texto, intentando ofrecer un balance metodológico sobre la experiencia de la encuesta de RPST realizada.

En primer lugar, hemos reflexionado sobre los usos y alcances de la encuesta como técnica de recolección de información. En nuestro estudio, las posibles limitaciones de la encuesta fueron compensadas en gran medida con la inclusión de otros abordajes de tal forma que aquello que la encuesta “no podía ver”, fue relevado a otros niveles por los talleres de visualización, los estudios de ergonomía y el estudio de medicina del trabajo.

Este esfuerzo de triangulación ciertamente fortaleció los resultados de la encuesta porque se encontraron muchos puntos de coincidencia con los resultados arrojados por las otras técnicas. Asimismo, durante la fase de análisis, fue fundamental contar con otras fuentes de datos porque la interpretación de los porcentajes y las distribuciones de frecuencias no siempre resulta un proceso automático y sencillo. Cuando aparecieron datos “sorpresivos” o que a primera vista parecían contradictorios, la información provista por las otras técnicas hizo posible ofrecer argumentos confiables que expliquen esos resultados.

En este sentido, nuestra investigación constituye una experiencia que reafirma los beneficios (en muchos niveles) que

provee la triangulación de datos, el uso de distintas técnicas y la conformación de un equipo de trabajo multidisciplinario. Particularmente, los RPST constituyen una problemática compleja que necesariamente requiere de un enfoque multidimensional, capaz de aprehenderla en todas sus facetas.

Otro punto metodológico destacado sobre la encuesta tuvo que ver con su adecuación al contexto de uso, que en el caso de nuestra investigación se abordó en dos momentos. Primero, cuando el instrumento –originado en Francia– fue objeto de adaptación a la realidad laboral de nuestro país. Esta revisión contiene un valor fundamental porque evita un problema que suele suceder en estos tiempos globalizados: la extrapolación acrítica de técnicas de estudio o de herramientas de análisis, sin una reflexión acerca de sus contextos de producción y sus condiciones de aplicabilidad. Luego, un segundo momento de adaptación de la encuesta fue realizado específicamente para estudiar el caso de ANSES, teniendo en cuenta las particularidades de esta organización.

Ahora bien, estas adaptaciones nunca pueden asegurar un éxito completo para que el cuestionario “*mida lo que tiene que medir*” (problema de la validez). En este plano, los encuestadores tienen un rol fundamental, así como sus destrezas para aplicar esta herramienta reflexivamente. En nuestra investigación, las capacitaciones ofrecidas a los encuestadores y, sobre todo, sus carreras universitarias de origen (todas vinculadas a las ciencias sociales) permitieron contar con personal capaz de administrar la encuesta con gran pericia y así lograr una alta calidad de los datos recabados.

Es importante remarcar que son los encuestadores quienes finalmente “*ponen en acto*” la encuesta y por eso es necesario que ellos estén imbuidos en el tipo de problemáticas que están relevando y en los conceptos que subyacen a las preguntas que luego formulan a los trabajadores. En este sentido, los encuestadores muchas veces deben interpretar con esfuerzo las respuestas (no articuladas, espontáneas, complejas) de los entrevistados para poder volcar la información en el formulario. Esto constituye una operación intelectual primordial que se produce durante el trabajo de campo.

De esta forma, aun cuando el cuestionario haya sido objeto de revisiones y ajustes para asegurar su rigurosidad, debe considerarse igualmente importante lo que sucede durante la fase de aplicación. Particularmente, hay que interrogarse sobre qué perfil de encuestadores serán capaces de ponerlo en acto y de aplicarlo en su máximo potencial.

Un segundo aspecto que pusimos bajo reflexión a lo largo de este texto fue el diseño de la muestra y los criterios que se aplicaron para su confección. Lo que debe destacarse al respecto, es que este proceso requiere como paso previo poseer un conocimiento amplio y general sobre el ámbito donde será aplicada la encuesta. En nuestro caso, esto se tradujo en distintas indagaciones para conocer como estaba conformada

la ANSES, cuál era el funcionamiento de la organización y cual su estructura.

Lo recomendable entonces, es que el equipo de investigación conozca los rasgos salientes de su objeto de estudio y, en función de ello, proponga un diseño de la muestra que sea adecuado (al menos) en dos planos: primero, que sea metodológicamente riguroso, para asegurar la validez de los resultados y la científicidad de sus hallazgos. Segundo, ese diseño también debe ser viable en términos operativos, en el sentido de que la muestra pueda ser relevada en un tiempo razonable y con los recursos disponibles. Si no se tiene en cuenta este segundo aspecto, se corre el riesgo de diseñar “*muestras en el papel*” (fruto de operaciones estadísticas muy estilizadas) que luego resultan inviables.

El último eje de reflexión que es importante rescatar tiene que ver con la labor de coordinación del trabajo de campo y de los actores intervinientes. La encuesta fue realizada en una extensión territorial muy grande, involucrando a numerosas personas y en un lapso de tiempo relativamente breve, por lo cual el apoyo brindando por SECASFPI resultó fundamental en el alcance de las metas propuestas. En este sentido, se trató de un relevamiento donde la institución demandante fue partícipe real, con presencia permanente en su desarrollo y donde hubo un constante intercambio de saberes entre actores del mundo académico y del sindical.

A través de periódicas reuniones, de intercambios de información y de una genuina participación de ambas partes en el estudio, fue posible tomar las (numerosas) decisiones metodológicas y operativas que requirió un relevamiento de esta magnitud.

Asimismo, los delegados de SECASFPI de distintas partes del país tuvieron una labor de colaboración permanente con los equipos de encuestadores, lo cual permitió que su labor pudiera desarrollarse con escasos impedimentos.

En este sentido, es altamente recomendable para quienes encaren investigaciones similares que establezcan canales de comunicación con los actores del mundo del trabajo (sindicales y otros también) y que los mantengan a lo largo de toda la investigación, porque son una fuente de información y de consulta valiosísima.

A modo de cierre, dejamos planteada la necesidad de que surjan más textos e instancias donde los investigadores puedan transmitir a sus pares las decisiones metodológicas adoptadas durante sus experiencias de investigación, de tal forma que los aprendizajes adquiridos puedan ser conocidos por otros colegas y se genere así una sinergia que, en última instancia, fortalezca al conjunto de los estudios sociales. Hay problemas y desafíos que son comunes (o al menos parecidos) en las distintas investigaciones y siempre resulta esclarecedor saber de qué forma otros han podido resolverlos, con pericia y creatividad.

Referencias bibliográficas

- ANSES (2016). *Más de 16 millones de asignaciones, jubilaciones y pensiones actualizadas*. Revista Argentinos y la Seguridad Social, año 5, nro. 23, pp. 22-25. Recuperado de: <http://www.anses.gob.ar/archivos/publicacion/RevistaArgentinos-23.pdf>
- Archenti, N. (2007). *El sondeo*. En Marradi, A.; Archenti, N. y Piovani, I. Metodología de las ciencias sociales. Buenos Aires: Emecé.
- Baudelot, C. y Gollac, M. (coord.) (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad.
- Cadet, J.P.; Gosseaume, V.; Mahlaoui, S. y Séchaud, F. (2012). «*Bonjour, que puis-je pour vous ?*» *Les emplois d'accueil et leur professionnalité*. Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq, N°297-1, pp. 1-4.
- Cea D'Ancona, M. A. (1996). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- 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: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- 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.
- Lazcano-Ponce, E.; Fernández, E.; Salazar-Martínez, E. y Hernández-Avila, M. (2000). *Estudios de cohorte. Metodología, sesgos y aplicación*. Salud Pública de México, 42(3), 230-241.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL del CONICET; FCE-UNNE, FCE-UNLP, UNM, UMET-CITRA.
- 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.
- Siblot, Y. (2010). *Contraintes et ambivalences du travail d'accueil du public*, *Informations sociales*, n° 158, p. 102-110.



B. PAISAJES, PLANOS, PERSPECTIVAS
PARA CAPTAR EL TRABAJO ACTUAL

Reflexiones sobre el impacto de la tecnología digital en el trabajo y el saber

César Pablo San Emeterio y Mariano Fernández Méndez

César Pablo San Emeterio, Licenciado en Psicología, Profesor en la Facultad de Ciencias Económicas y en Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina. Email: cesarpablosanemeterio@gmail.com

Mariano Fernández Méndez, estudiante de la Licenciatura en Psicología, Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina. Email: marianofm@gmail.com

Introducción

Con la presente ponencia presentamos una reflexión en torno a los distintos procesos de redefinición antropológica del trabajo humano vinculados al desarrollo y aplicación de tecnologías digitales en el acto de trabajo y en los espacios organizacionales. Dichas tecnologías intervienen de manera progresiva en las relaciones entre los sujetos y sus actos de trabajo, y entre los sujetos y las organizaciones. Asimismo las tecnologías digitales intervienen en la dinámica de despliegue, circulación, objetivación, apropiación y operación de saberes técnicos. Consideramos que esta redefinición antropológica del trabajo impacta sobre los modos de subjetivación de los trabajadores y sobre la dinámica organizacional. Las tecnologías digitales introducen nuevas formas de vínculos entre lo real, lo simbólico y lo imaginario, lo cual determina las formas de distribución de recursos, las dinámicas de poder y las formas de ejercerlo, entre otras cosas.

Automatismos y automatismo digital

Existen enfoques diversos sobre el vínculo entre tecnología, organización y acto corporal humano. Se discute la autonomía del desarrollo de la tecnología respecto de la ciencia en el marco del debate de la misma ciencia y sus condiciones de producción, la incidencia de la tecnología en la conformación cultural general de una sociedad, la relación entre tecnología e ideología, el carácter protésico de la tecnología (Parente, 2010); entre otras discusiones. Existe un cierto consenso acerca de que la tecnología no ha sido abordada tradicionalmente como problemática central en las ciencias sociales, aunque actualmente podemos encontrar desarrollos emergentes en campos como la filosofía y la antropología de la técnica, la sociología de la tecnología; entre otros campos de conocimiento (Parente, 2010, Valderrama, 2004; Hine, 2000). Existen, además, posturas críticas ante las perspectivas dicotómicas que abordan sujetos activos por un lado, y objetos tecnológicos pasivos por el otro, así como esencialismos sociales o determinismos tecnológicos (Aibar, 1996).

En nuestro trabajo partimos de considerar la centralidad del saber técnico en las sociedades humanas en su vínculo con lo real. A partir de desarrollos propios hemos propuesto el concepto de *automatismo* para abordar la problemática del vínculo de lo técnico, el cuerpo y el campo social. Presentamos sintéticamente tres mojones lógicos evolutivos que resumen de manera esquemática nuestro trabajo al respecto (San Emeterio, 2011, 2012, 2013). En primer lugar proponemos la existencia de un *automatismo corporal*, donde el cuerpo captado por el sistema significativo de la cultura ejecuta actos corporales utilizando diversas herramientas. El acto implica al cuerpo actuando en lo real utilizando estas herramientas mediadoras que se asimilan a la imagen corporal, la cual se encuentra inmersa en un sistema simbólico técnico colectivo actualizado recursivamente mediante operaciones de los suje-

tos participantes de dicho sistema. En un segundo momento, encontramos el desarrollo del *automatismo maquinal* donde el diseño significativo actúa sobre lo físico material. En este caso, la tecnología opera en base a una lógica significativa alojada en el diseño que transforma lo real y opera con secuencias automáticas predefinidas en el diseño de carácter significativo, con lo cual el saber se transforma en saber de ingeniería explicitado sin soporte corporal. En un tercer momento, surge el *automatismo digital* producido matemáticamente en un sistema autorreferencial y consistente, de modo que el vínculo con un real físico se produce en un segundo tiempo. Esto problematiza el mismo concepto de real, por cuanto, si aceptamos que los automatismos digitales producen efectos sobre lo real, necesariamente lo virtual debe estar participando en alguna forma del propio concepto de *real* (Quéau, 1995). La idea de automatismos y las distintas categorías en torno a ella construidas nos han permitido, entre otras cosas, avanzar en el desarrollo del estatus del saber en la corporalidad, en las organizaciones, las máquinas y, finalmente, en lo digital, a lo cual ubicamos como eje central de este trabajo.

El *automatismo digital* surge del desarrollo de sistemas cibernéticos complejos a partir de la autoaplicación del lenguaje sobre sí mismo utilizando la lógica de Turing y su *máquina universal* (Lombardi, 2008). Esto implicó la creación de un lenguaje cerrado y lógicamente consistente, lo que permitió aislar el automatismo del campo de lo lingüístico y conformar un real propio y cerrado, donde el sujeto participa en una interfaz diferente, en la medida en que existe una radical diferenciación entre la operación humana vinculada a lo real y el sistema autorreferencial del automatismo digital. Esto implica un concepto desdoblado de real, lo real *digital* por un lado (*virtual*) y lo real *real*, si se nos permite la expresión.

Proponemos caracterizar los automatismos digitales como traducciones lógico-matemáticas de saberes socio-técnicos. Esto implica un trabajo de *traducción*: un primer movimiento ocurre del saber técnico: *know-how*, *saber-hacer*, *saber-obrero*, *saber-sujeto*, hacia las construcciones discursivas sobre dicho saber técnico. Este primer movimiento implica la generación de *otro* saber: un *saber-objeto*, objeto en tanto es extraído del sujeto que sabe ejecutarlo y es traducido a un sistema discursivo para volverse objeto del pensamiento y la conciencia (San Emeterio, 2012). Pero este *saber-objeto* ya es otro saber, en el sentido de que ontológicamente no se confunde con el saber sujeto que opera sustentado en lo corporal (*know-how*). Esto se puede evidenciar considerando el movimiento inverso, es decir, en el necesario proceso de apropiación por el que tienen que pasar los sujetos para la incorporación de dichos saberes a la posibilidad de su ejecución eficaz sobre lo real (por ejemplo, aprender a partir de un manual técnico cómo operar una máquina: es posible aprender intelectualmente el manual y *no saber* ejecutar lo que éste dice). En este proceso ocurre un nuevo aprendizaje que solo es posible en

los sucesivos intentos de vencer la resistencia de lo real a la puesta en operación de dicho saber, intentos que implican una operación recursiva de dicho saber. Esto forma parte de una dinámica subjetivante, como bien lo desarrolla Dejours (1998). Tenemos entonces un proceso de traducción entre el *saber-sujeto* al *saber-objeto*, y un proceso de traducción del saber objeto hacia el *saber-sujeto*. En un movimiento posterior, se produce un nuevo proceso de traducción del *lenguaje-sujeto* y/o *el lenguaje objeto*¹, al lenguaje lógico matemático digital, lenguaje con el cual se configuran sistemas de automatismos digitales que operan de manera *inteligente*, tendiendo a complementar, moldear, transformar, reemplazar, aumentar, simular; entre otras, la operación humana corporal, maquina u organizacional.

El automatismo digital supera la ejecución automática maquina prediseñada, y opera de modo *inteligente* saberes sociotécnicos captados en lo digital. La inteligencia artificial es una forma de inteligencia que no es isomorfa a la humana. Los automatismos digitales se montan sobre sistemas electromecánicos y sostienen una interacción mediante procesos de retroalimentación con el medio mediante distintos sensores: fenómenos físicos, termodinámicos, magnéticos; entre otros, se traducen en señales digitales y constituyen valores que determinan la forma de operación de los distintos automatismos. Entonces es aquí donde encontramos pertinente la diferenciación entre saberes técnicos y tecnológicos que realizamos en trabajos citados (particularmente en San Emeterio, 2012), para leer la diferencia entre los lenguajes digitales y los lenguajes naturales. La inconsistencia del campo del lenguaje natural posibilita construcciones flexibles de los actos ante el acontecer cambiante de lo real, pero los lenguajes informáticos (básicamente el lenguaje informático basado en 0 y 1), constituye un sistema cerrado y autorreferente (operacionalmente clausurado) que, basándose en los propios elementos predeterminados, construye mediante combinaciones cada vez más complejas otros elementos que combinándolos devienen en otros aún más complejos y así sucesivamente hasta el infinito. Es decir, se trata de un sistema incompleto en tanto solo abarca un conjunto acotado de elementos, pero el ser incompleto posibilita su consistencia mediante una lógica interna que no admite la contradicción, la falta de valor, el sin sentido o el doble sentido; es decir, que se diferencia de modo radical del lenguaje humano, y habilita capacidades distintivas respecto a la inteligencia humana. La inteligencia artificial, entonces, es producto del proceso de formalización del saber humano y la construcción de lenguajes artificiales contrapuestos en relación de exclusión con los lenguajes naturales. Remitimos a algunas publicaciones sobre desarrollos de distintas *traducciones* lógico-matemáticas para código binario de, por ejemplo, fenómenos físicos (van Zanten, 2002; Bohn, et al., 2013); modelos matemáticos sobre modelos

1. Esto supone la posibilidad de traducir al lenguaje digital lenguajes corporales de manera directa, sin intermediación del saber-objeto, como veremos en las tecnologías digitales de captación de imágenes.

biológicos de funcionamiento neuronal (Fukushima, 1980; Oropeza Clavel, 2007), modelos lógicos sobre procesos organizacionales (Müller, Greiner & Rahm, 2004; Gil, Deelman, Blythe, Kesselman & Tangmunarunkit, 2004).

Actualmente, los automatismos digitales se pueden encontrar mediando todo tipo de relaciones entre las personas, los grupos, las organizaciones, la información, los objetos del mundo, etc., justamente de eso se trata el llamado *internet de las cosas* o *internet of things* (Gubbi et al., 2013), o la idea de los *sistemas ubicuos* (Agüero Medina, 2014), el *modelado del negocio* (Laudon & Laudon, 2012), la *virtualización organizacional* (Putnic & Cunha, 2008; Klobas & Jackson, 2008), etc.

Automatismos digitales, cuerpo y trabajo

La introducción de los automatismos digitales implica una profunda transformación del vínculo del acto humano con lo real. Consideramos, asumiendo una perspectiva psicoanalítica francesa (Lacan, 1992, San Emeterio, 2011, 2012, 2013), que el cuerpo humano no es pasible de ser analizado de manera simple, por lo que lo abordamos considerando los registros imaginario, real y simbólico. En este caso, la realidad humana discurre en una proyección del cuerpo imaginario como escena de la realidad (que no se confunde con lo real). En el caso de la interfaz digital, señalamos la centralidad de la *imagen* en la cognición humana y en la actuación corporal humana, lo cual implica una brecha insalvable entre ambas. La inteligencia artificial no necesita *imagen* para operar sus automatismos y la misma es parte del diseño ergonómico para que la interfaz entre sistema cerrado digital y ser humano sea posible.

Retomamos de manera resumida lo expuesto en una ponencia presentada en ocasión del Doceavo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (Fernández Méndez & San Emeterio, 2015, pp. 6-11), en la cual hemos seleccionado algunos conjuntos tecnológicos en los cuales se puede apreciar algunas de las transformaciones señaladas. Debido a que la selección es producto de la propia indagación, referenciamos en pie de página a los portales virtuales de los propios fabricantes:

a) La teleoperación robótica (o telerrobótica) consiste en el manejo remoto de distintos tipos de dispositivos a través de diversos tipos de interfaces. Hay un gran campo de aplicación de la telerrobótica y un ejemplo interesante lo constituye el *Sistema Quirúrgico Da Vinci*[®] desarrollado por *Intuitive Surgical*[®]. Los mandos funcionan a modo *maestro* de los brazos *esclavos* del robot y el médico observa a través de pantallas inmersivas estereoscópicas en alta definición la imagen que captura el endoscopio. Este sistema nos interesa debido que entre el acto corporal que el médico ejecuta, el mando de control y lo real del robot y del paciente operado operan automatismos digitales. Posibilita el desanclaje del cuerpo

2. <http://www.intuitivesurgical.com/>

real con lo cual el *cuerpo* del operador se referencia en dos espacios diferentes al mismo tiempo, por ejemplo, cuando se realizan telecirugías (Al-Rubaey, 2014).

b) La realidad aumentada aplicada a sistemas de inmersión 3D para el aprendizaje de habilidades puede ejemplificarse en dos productos de actual comercialización: el *Soldamatic* desarrollado por *Seabery*³ y el *VRTEX®360* desarrollado por *Lincoln Electric*⁴. Los objetos y los movimientos corporales se digitalizan y se reproducen de modo isomorfo en modelos tridimensionales basados en imágenes que aparecen en la pantalla en tiempo real brindando información sobre el desarrollo de los actos corporales, información tal como ángulo de trabajo y avance, velocidad de alimentación, etcétera. Mediante las animaciones y los cambios de color, las imágenes funcionan como un sistema de retroalimentación máquina-estudiante en tiempo real.

c) Los exoesqueletos consisten en estructuras mecánicas que se acoplan al cuerpo humano que pueden complementar y/o mejorar las posibilidades del mismo. La mayoría de los proyectos revisados se desarrollan en el campo de la rehabilitación y en el militar. Por ejemplo, en el campo de la rehabilitación encontramos el proyecto *HAL-5 (Hybrid Assistive Limb)* desarrollado por la empresa japonesa *Cyberdyne*⁵, exoesqueleto de cuerpo completo con certificación ISO-13485 para uso médico en todo el mundo. (Otros proyectos de uso médico son *Rex*, desde Nueva Zelanda por la empresa *Rex Bionics*⁶; *ReWalk*, desde Israel por *ReWalk Robotics*⁷; *ExoAtlet*, desde Rusia por *ExoAtlet Design*⁸; *eLegs* desde EE.UU., por *Ekso Bionics*⁹; y *LOPES*, desde Países Bajos¹⁰). Entre los desarrollos para uso militar podemos encontrar el proyecto *Hulc*, también de *Ekso Bionics* y financiado por el DARPA¹¹; y el exoesqueleto de cuerpo completo *Raytheon Sarcos's XOS 2* desarrollado por la empresa *Raytheon*¹² y financiado también por el DARPA¹³. La tecnología implica la lectura del funcionamiento mioeléctrico del cuerpo humano mediante sensores superficiales. Las lecturas permiten al exoesqueleto acompañar predictivamente el movimiento corporal del usuario, al mismo tiempo que puede complementarlo de distintas maneras. Por ejemplo, el exoesqueleto *HAL-5* posibilita la concreción del movimiento de los miembros a personas que sufren de atrofia muscular; el *Raytheon Sarcos's XOS 2* permite levantar 90 Kg sin que el usuario sienta peso alguno al desplazarse (*Raytheon Company*, 2009).

3. <http://www.seabery.es/>

4. <http://www.lincolnelectric.com>

5. <http://www.cyberdyne.jp/english/>

6. <http://www.rexbionics.com/>

7. <http://www.rewalk.com/>

8. <http://www.exoatlet.ru/>

9. <http://intl.eksobionics.com/>

10. <http://www.utwente.nl/ctw/bw/RESEARCH/PROJECTS/LOPES/INDEX.HTML>

11. <http://intl.eksobionics.com/ourstory>

12. <http://www.raytheon.com/>

13. <http://www.army-technology.com/projects/raytheon-xos-2-exoskeleton-us/>

Las tecnologías descritas ponen en evidencia la posibilidad de transformación de los vínculos entre lo real, el acto humano y los sistemas sociales. Equipos como el Da Vinci ubican al sujeto que lo opera desanclado del cuerpo real ubicándose en dos lugares distintos al mismo tiempo: el cirujano se enfrenta a lo real del paciente mediando entre ambos una serie de automatismos digitales que constituyen un real en sí mismo, pero artificial. La digitalización de los movimientos humanos no solo permite su reproducción asincrónica y seriada, sino también su edición sincrónica o diferida respecto al momento de su captación, de esta manera el sistema puede eliminar movimientos no deseados como fallas del pulso, puede completar movimientos ejecutados de manera incompleta, o bien un simple movimiento del dedo sobre una pantalla táctil puede traducirse en una incisión precisa en el cuerpo del paciente realizada por un brazo robótico.

La lista de tecnologías mencionada pretende introducir algunas reflexiones que se relacionan con el impacto de las tecnologías digitales en las relaciones entre el saber socio-técnico, el cuerpo, el acto de trabajo y lo real a transformar, entre otras cosas. Dentro del campo organizacional, todo lo anterior discurre de modo situado, inscripto en sistemas socio-técnicos con complejas dinámicas de operación, producción, circulación, capitalización, rectificación y ratificación de saberes, todo lo cual va tomando distintas formas particulares en cuanto a lógica y en cuanto a prácticas concretas en relación a la integración de los automatismos digitales como parte de los procesos organizacionales.

Los automatismos digitales en lo organizacional

Entendemos que la espacialidad organizacional se delimita de modo contingente y actual en función de complejas y heterogéneas operaciones de saberes disímiles entre sí que constituyen un sistema recursivo que se produce siempre de manera actual en cada operación (Luhmann, 1996; Svartein & Etkin, 1989; San Emeterio, 2013 y 2014). La articulación entre los distintos saberes se relaciona con la complejidad inherente al fenómeno organizacional, en tanto difieren en su naturaleza. Los automatismos digitales complejizan la dialéctica entre la racionalidad tecnológica-administrativa y la racionalidad social, núcleo de constante tensión en los sistemas organizacionales (Dejours, 1998). En la bibliografía revisada se pueden encontrar toda una serie de producciones que giran en torno a la contradicción entre el diseño de los procesos organizacionales y la efectiva operación de los mismos sobre lo real que es siempre cambiante, contradicción ahora atravesada y complejizada por la incorporación de automatismos digitales con múltiples propósitos. No obstante, la mayoría de las publicaciones no toman como eje central dicha contradicción en sí, sino que aportan distintas propuestas de optimización en la ingeniería de los automatismos digitales aplicados a los sistemas organizacionales; por ejemplo, la

utilización del aprendizaje computacional distribuido en el diseño de organizaciones (Weiss, 1994); uso de inteligencia artificial en el desarrollo de sistemas de soporte a decisiones que sean flexibles al aprendizaje organizacional y a variables políticas y competitivas del entorno (Datt Bhatt & Zaveri, 2001 y Elofson & Konsynski, 1993); distintas aplicaciones de la inteligencia artificial y el aprendizaje computacional para la creciente complejización de la manufacturación (Monostori, 2003); presentación de un modelo basado en aprendizaje computacional que se focaliza en disminuir la brecha entre el trabajo planificado y el realizado (Bohanec, Kljajić Borštnar & Robnik-Šikonja, 2015). Algunas líneas de desarrollo toman de modo más explícito la contradicción, por ejemplo, Jakob E. Bardram (1997), en el marco de la Teoría de la Actividad de origen soviética propone caracterizar el trabajo como *situated planning*, y entender la tensión entre la práctica informal y los procedimientos formalizados como una falsa dicotomía; Mark Berg (1997) reflexiona sobre la brecha (*gap*) entre las prácticas de trabajo y los modelos formales de representación de aquellas, propone una sociología de lo formal.

En tanto que saber abierto, el sistema organizacional va progresivamente articulándose con los automatismos digitales, es decir, sistemas cerrados y consistentes. Esta compleja articulación nos lleva a interrogarnos sobre los saberes emergentes, sobre las formas que están e irán tomando las distintas aplicaciones de lo digital en lo organizacional. A modo de ejemplo presentamos a continuación una serie de productos y servicios ofrecidos por una empresa multinacional proveedora de soluciones para prototipos virtuales. *ESI-Group*¹⁴ fue fundada en 1973 en París, desde entonces y hasta ahora se dedica principalmente a la virtualización de procesos de prototipado ofreciendo insumos para la simulación física de materiales. Mediante el uso de la simulación virtual, la empresa tiende a la eliminación de toda fase de prototipado reemplazando las fases de experimentación, de modo que la fabricación material del producto ocurra una sola y definitiva vez. Dentro de toda la oferta de *ESI-Group* y a los fines de este trabajo, nos interesa detenernos en lo que ellos llaman *Plataforma de integración virtual*¹⁵. La misma consiste en un entorno virtual que permite integrar el trabajo e investigación de todas las fases de desarrollo de un producto ofreciendo incluso la posibilidad de que muchas personas trabajen al mismo tiempo en un mismo entorno virtual desde ubicaciones geográficas distintas. Esta plataforma permite la integración de millones de datos que los sistemas digitales están constantemente guardando sobre todo proceso al cual estén integrados. Estos datos se *transforman* (minería de datos) en información útil mediante la posibilidad de acceder a poderosos centros de procesamiento de datos (supercomputación, clusters, grids, etc.). La información resultante se ofrece como solución para

*“aplicación de cambios de ingeniería en todos los dominios”, “automatización de tareas”, “construcción de la base de conocimientos sobre buenas prácticas”*¹⁶. Dentro de los beneficios que se ofrecen mediante la plataforma virtual en cuestión, se puede encontrar lo siguiente: *“(…) las características de automatización capacitan a los equipos para que sean aún más productivos!”*¹⁷. Se está hablando de capacitar sin necesidad de que una persona se encargue de hacerlo, también se está hablando de una integración de miles de datos que mediante minería de datos se transforman en información útil y ordenada generando en el proceso un valor agregado (servicio que también brinda, por ejemplo, *IBM*¹⁸), se habla de utilizar esa información producto del procesamiento lógico-matemático de lo digital para capacitar equipos de trabajo. Leyendo desde el modelo propuesto por Etkin y Schvarstein (1989), también se está hablando de los automatismos digitales y los beneficios de las inteligencias artificiales mediando las relaciones entre los dominios de las relaciones, los propósitos y los recursos organizacionales. Tomando el modelo explicativo de Dejours (1998), podríamos decir que la construcción del saber ocurre mediante múltiples y dinámicas formas de vínculos y relaciones complejas entre los tres elementos del triángulo de Sigaut (ego, otros, real), la plataforma virtual de *ESI-Group* introduce los automatismos digitales mediando la relación entre los tres términos del triángulo ¿Cómo afecta a las dinámicas de producción, circulación, capitalización, apropiación, puesta en operación de distintos saberes? ¿Cómo afecta a la relación siempre tensa entre automatismos organizacionales y lo real del trabajo de los sujetos? En otro trabajo (Fernández Méndez y San Emeterio, 2015) hemos planteado la emergencia de una forma de *“taylorización digital agravada”* (pp. 12) en tanto la acumulación de datos biométricos, físicos, de procesos; tienden a configurar memorias dinámicas y manipulables en función de las cuales se establecen desempeños esperables, pero siempre lógicamente demostrables. Estos desempeños esperables pueden integrarse a sistemas de capacitación mediante tecnologías que permiten su intervención en el registro imaginario de los sujetos de modo sincrónico al despliegue de operaciones sobre lo real, es decir, participan del proceso de subjetivación. Lo anterior se ejemplifica con la aplicación de realidad aumentada para la formación de soldadores o en los productos de *ESI-Group*; incluso se puede prescindir de la capacitación tal como se entiende actualmente, por ejemplo en el caso de la automotriz *BMW* que desarrolla lentes que interactúan con lo real mediante imágenes que se superponen, por ejemplo al motor de un vehículo, e indican mediante animaciones y distintas síntesis de datos en imágenes todo lo que un sujeto debe realizar para, por ejemplo, cambiar una pieza del motor¹⁹. El ejemplo anterior supone la posibilidad

16. <https://www.esi-group.com/es/soluciones-de-software/plataforma-de-integracion-virtual/soporte-para-decisiones>

17. <https://www.esi-group.com/es/soluciones-de-software/plataforma-de-integracion-virtual/simulacion-multidisciplinar-y-multidominio>

18. <http://www.ibm.com/smarterplanet/us/en/ibmwatson/index.html>

19. http://www.bmw.com.ph/asia_dl/ph_en/owners/service/research_projects/aug-

14. <http://www.esi-group.com/es>

15. <https://www.esi-group.com/es/soluciones-de-software/plataforma-de-integracion-virtual-virtual-integration-platform>

de que sujetos sin ningún tipo de conocimiento sobre los motores puedan trabajar sobre ellos sin ningún tipo de capacitación mediante, sino solo realizando las indicaciones que digitalmente se proyectan sobre lo real. Todo dato es almacenado y procesado por tecnologías de *deep learning* (Deng & Yu, 2014) (entre otras ramas de la I.A.) cada vez más masivas; las computadoras *aprenden* y luego *capacitan* sujetos ubicándolos al mismo tiempo como fuente de más datos.

Conclusiones y reflexiones

Las tecnologías descritas suponen profundos impactos potenciales en pleno proceso de expansión y pueden sentar las bases de una transformación radical del mundo humano y sus sistemas de referencias epistemológicas. Los impactos pueden preverse en los sistemas de intercambio, en las posibilidades de los actos humanos, en la propiedad del acto humano, en la estratificación social, en la apropiación diferencial de estas tecnologías por parte de sujetos, clases, estados, regiones. Todo ello supone problemáticas sociopolíticas y socioeconómicas sustanciales. En este caso, intentamos focalizarnos en el interrogante sobre la compleja articulación entre los actos de trabajo, el cuerpo, las máquinas y las organizaciones; con lo digital, centrándonos en la caracterización lingüística psicoanalítica del cuerpo, los distintos saberes y sus formas de operación sobre lo real mediante distintos automatismos. Se nos presenta como un interrogante fundamental las distintas formas de abordar y conceptualizar las complejas articulaciones entre las distintas naturalezas de los saberes que configuran los espacios organizacionales, interrogante ahora relativizado (y potenciado) por la naturaleza cerrada y consistente de lo digital. Quedan planteados más interrogantes que certezas, que abren potenciales líneas de investigación.

Creemos importante resaltar que todo lo planteado en este trabajo no es más que un pequeño nicho de aplicación de la crítica reflexiva sobre los automatismos digitales. Actualmente encontramos la consistencia de lo digital mediando todo tipo de relaciones en lo cotidiano. Creemos que la indagación académica de la aplicación estratégica de artefactos tecnológicos digitales es de suma importancia de cara a los panoramas próximos promovidos por distintos actores ubicados en relaciones estratégicas de poder; Podríamos preguntarnos ¿Trabajamos para muchas empresas sin saberlo? ¿Qué formas de dominación, control y sufrimiento/placer se están propiciando? ¿Qué nuevas formas de plusvalía se habilitan? ¿Qué posibilidades de disciplinamiento brindan las tecnologías digitales? ¿Qué posibilidades de potenciación imaginaria-simbólica habilitan? ¿Lo digital se está utilizando para controlar o para emancipar?. Todo esto y mucho más, constituye para nosotros un amplio campo dentro del cual se inscribe el tema del trabajo aquí presentado ¿Cómo se ven atravesados el mundo del trabajo, los espacios organizacionales y el saber-técnico por esta realidad de las tecnologías digitales? ¿Qué tendencias

mented_reality/augmented_reality_introduction_1.html

de desarrollo y aplicación podemos encontrar en los campos comercial, académico, educacional, jurídico? ¿Qué lecturas se pueden aportar al respecto desde las ciencias sociales?

Referencias bibliográficas

Agüero Medina, J. L. (2014) *Diseño de organizaciones virtuales ubicuas utilizando desarrollo dirigido por modelos*. Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de València. Departamento de Sistemas Informáticos y Computación.

Aibar, E. (1996) *La vida social de las máquinas: orígenes, desarrollo y perspectivas actuales en la sociología de la tecnología*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 76 pp. 141-170.

Al-Rubaey, R. F. (2014). *Robotic Surgery and Tele-Surgery: A Review Article*. Medical Journal of Babylon – Vol. 11 – No. 3. Iraq.

Bardram, J. E. (1997) *Plans as Situated Action: An Activity Theory Approach to Workflow Systems*. En Proceedings of the Fifth European Conference on Computer Supported Cooperative Work. Springer Netherlands Pp 17-32

Berg, M. (1997) *On Distribution, Drift and the Electronic Medical Record*. En Proceedings of the Fifth European Conference on Computer Supported Cooperative Work. Springer Netherlands Pp 141-156

Bohanec, M., Kljajić Borštnar, M. & Robnik-Šikonja, M. (2015) *Integration of machine learning insights into organizational learning: A case of B2B sales forecasting*. BLED 2015 Proceedings. Paper 33.

Bohn, B., Garcke, J., Iza-Teran, R., Paprotny, A., Peherstorfer, B., Shepsmeier, U. & Thole, C.-A. (2013) *Analysis of Car Crash Simulation Data with Nonlinear Machine Learning Methods*. Procedia Computer Science.

Cardle, M., Vlachos, M., Brooks, S., Keogh, E., & Gunopulos, D. (2003). *Fast Motion Capture Matching with Replicated Motion Editing*. Universidad de Cambridge & Universidad de California, Riverside. SIGGRAPH.

Datt Bhatt, G. & Zaveri, J. (2001) *The enabling role of decision support systems in organizational learning*. En Decision Support Systems 32 (2002) 297–309. Elsevier Science Publishers B.V.

Dejours, C. (1998) *El Factor Humano*. Asociación Trabajo y Sociedad PIETTE (CONICET). Editorial Lumen. Buenos Aires.

Deng, L. & Dong, Y. (2014) *Deep Learning: Methods and Applications*. Foundations and Trends in Signal Processing Vol. 7, Nos. 3–4 (2013) 197–387.

Elofson, G. S. & Konsynski, B. R. (1993) *Performing organizational learning with machine apprentices*. En Decision

- Support Systems 10 (1993) 109-119. Elsevier Science Publishers B.V.
- Etkin, J. y Schwarstein, L. (1989) *Identidad de las organizaciones*. Editorial Paidós. Bs As.
- Fernández Méndez, M. & San Emeterio, C. (2015) *Tecnología, Cuerpo y Acto de Trabajo. Ejercicio Prospectivo*. Ponencia presentada en el Doceavo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Bs. As., 5,6 y 7 de Agosto de 2015.
- Fukushima, K. (1980) *Neocognitron: A Self-organizing Neural Network Model for a Mechanism of Pattern Recognition. Unaffected by Shift in Position*. En Biol. Cybernetics 36, 193-202 (1980).
- Gil, Y., Deelman, E., Blythe, J., Kesselman, C. & Tangmunarunkit, H. (2004) *Artificial Intelligence and Grids: Workflow Panning and Beyond*. IEEE Intelligent Systems, special issue on E-Science, Jan/Feb 2004.
- Gubbi, J., Buyya, R., Marusic, S. & Palaniswami, M. (2013) *Internet of Things (IoT): A visión, architectural elements, and future directions*. En Future Generation Computer Systems 29 (2013) 1645–1660. Elsevier Science Publishers B.V.
- Hine, C. (2000). *Etnografía Virtual*. Editorial UOC (2004). Barcelona.
- Íñaky, A. (2000). *Arquitecturas de Teleoperación con Reflexión de Fuerza sobre un Sistema Master-Slave de 2 GDL*. Proyecto para titulación de Ingeniero Industrial. Universidad de Navarra.
- Klobas, J. E. & Jackson, P. D. (2008) *Becoming Virtual. Knowledge Management and Transformation of the Distributed Organization*. Physica-Verlag. Heidelberg.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Paidós. Buenos Aires.
- Laudon, K. C. & Laudon, J. P. (2012) *Sistemas de Información Gerencial*. Decimosegunda Edición, Pearson Educación, México.
- Le Bretón, D. (1990) *Antropología del cuerpo y modernidad*. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires 1995.
- Le Breton, D. (2002). *La sociología del cuerpo*. Nueva Visión. Buenos Aires.
- Lombardi, G. (2008). *Clínica y Lógica de la Autorreferencia: Cantor, Gödel, Turing*. Letra Viva. Buenos Aires.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana. México.
- Monostori, L. (2003) *AI and machine learning techniques for managing complexity, changes and uncertainties in manufacturing*. En Engineering Applications of Artificial Intelligence 16 (2003) 277–291. Elsevier Science Publishers B.V.
- Müller, R., Greiner, U. & Rahn, E. (2004) *AgentWork: a workflow system supporting rule-based workflow adaptation*. Data & Knowledge Engineering 51 (2004) 223-256.
- Oropeza Clavel, C. C. A. (2007) *Modelado y Simulación de un Sistema de Detección de Intrusos Utilizando Redes Neuronales Recurrentes*. Tesis de Grado, Ingeniería en Electrónica y Comunicaciones, Universidad de las Américas Puebla, México.
- Parente, D. (2010). *Del órgano al artefacto. Acerca de la dimensión biocultural de la técnica*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata. La Plata.
- Putnic, G. d. & Cunha, M. M. (2008) *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations*. Information Science Reference. Nueva York.
- Quéau, P. (1995). *Lo Virtual. Virtudes y Vértigos*. Ediciones Paidós. Barcelona.
- Raytheon Company (2009). *Technology Today. Raytheon's Culture of Innovation*. ISSUE 1.
- San Emeterio, C. (2011). *La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo*. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Agosto.
- San Emeterio, C. (2012). *Cuerpo, saber, técnica y tecnología*. Ponencia presentada en el 3rd International Colloquium of Philosophy of Technology Technical Worlds: Ontological, Epistemological and Normative Aspects of Artificiality, Villa General Belgrano, Argentina.
- San Emeterio, C. (2013). *Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano*. Trabajo presentado en 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- San Emeterio, César (2014). *La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber*. Revista Contaduría y Administración, 59(2), pp. 41–63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Valderrama, A. (2004). *Teoría y Crítica de la Construcción Social de la Tecnología*. Revista Colombiana de Sociología – No. 23 – pp. 217-233. ISSN 0120-159X.
- Van Zanten, A. (2002). *Evolution of Electronic Control Systems for Improving the Vehicle Dynamic Behavior*. En Proceedings 6th International Symposium on Advanced Vehicle Control, Hiroshima, Japón, del 9 al 13 de Septiembre del 2002.
- Weiss, G. (1994) *Some Studies in Distributed Machine Learning and Organizational Design*. Technical Report FKI-189-94, Institut für Informatik, TU München.

Subjetividad y trabajo. Una propuesta fuera de la subjetividad moderna

María Clemencia Jugo Beltrán

Docente e investigadora. Facultad de Filosofía y Humanidades. Universidad Católica de Córdoba. Email: tachyjugo@yahoo.com.ar

Introducción

Temas tales como ‘trabajo’ y ‘subjetividades’, abren la posibilidad de aportar a la reflexión desde un encuadre filosófico dado que en toda orientación práctica existen siempre supuestos antropológicos que comprometen el sentido de las prácticas y de las relaciones entre los sujetos. En efecto, no es lo mismo concebir a los sujetos como individuos ya conformados, quienes en sus relaciones sociales interactúan en la búsqueda de sus propios fines y necesidades interpretando su propia acción de un modo instrumental y utilitario, que suponer al sujeto conformándose con los otros, y en dependencia del reconocimiento y/o des-reconocimiento que recibe u otorga. Esta segunda interpretación lo posiciona como miembro de un nosotros que puede acordar fines y bienes comunes, comprendiendo a los hombres como fines y no sólo como medios. Por el contrario, admitir el egoísmo y la autoafirmación individual como el motor de la conducta intersubjetiva posibilita visualizar el crecimiento humano como producto del desarrollo, de la competencia y el mercado.

Algunos caminos de la modernidad definen al hombre como *Homo Faber* e interpretan la acción como producción de artículos para usar y consumir. Y al concebir al hombre como un ser biológico lo muestra en su aspecto de necesidad y, por lo tanto, a la naturaleza como aquello que puede proporcionarle el alimento y lo necesario para su subsistencia; pero también como una propiedad para explotar y dominar todo lo que esté a su alcance. Poner como fundamento un individuo sujeto a la necesidad y al autointerés, y naturalizar esta concepción como hecho indiscutible sin advertir que es sólo una concepción histórica y modificable, hace posible la desvalorización del hombre frente al desarrollo alcanzado por su propio trabajo y producción. El resultado es un sujeto que es al mismo tiempo voluntad de poder y dominio, y dominado y explotado por sus congéneres y el mundo de cosas creado por su propio esfuerzo.

Nuestra propuesta no implica la ausencia de todo ámbito de subjetividad, sino salir de aquella interpretación que ha olvidado la finitud y precariedad del hombre. Que ha negado su carácter de sujeto constituido y se ha establecido como sujeto rector y constituyente de lo que hay, y que en la vida práctica actúa de modo individualista y autárquico. Se propone, entonces, una subjetividad que reconoce su dependencia de un conjunto de condiciones entre las que destacamos su pasividad y no sólo su autonomía; así como las consecuencias funestas para su propia subsistencia de la absolutización de la racionalidad técnica y el poder. Lo hacemos recorriendo el camino de una fenomenología de la subjetividad que aporta experiencias y análisis que permiten comprender al sujeto como respuesta a una invitación al compromiso y a la responsabilidad con los otros. Esta deconstrucción de nuestra propia experiencia humana es guiada por la fenomenología de Jean-Luc Marion que permite orientarnos en el recono-

cimiento de nuestra precariedad y dependencia de los otros sujetos. y como testigos de la llamada del otro. Es en este reconocimiento que replantaremos las relaciones éticas en la esfera del trabajo.

La filosofía práctica

Si partimos de la distinción Aristotélica entre Teoría y Praxis, diferenciaremos aquellos conocimientos que tiene por finalidad el conocimiento por sí mismo, de aquellos que buscan las causas de la acción consciente y voluntario del hombre, y que pretenden influir sobre el actuar humano y conducir su vida. Dado que el comportamiento humano no implica ninguna necesidad sino que está abierto a múltiples posibilidades, distingue entre *ethos* y *physis*. En el *ethos*, si bien existen reglas, sus leyes no son inmutables y necesarias sino mutables y ligadas a las conductas humanas en una situación concreta.

Dice Gadamer:

“Si lo bueno para el hombre sólo aparece en la concreción de la situación práctica en la que él se encuentra, entonces el saber moral debe comprender en la situación concreta qué es lo que esta pide de él, o ... el que actúa debe ver en la situación concreta lo que se pide de él en general. Negativamente esto significa que un saber general que no sepa aplicarse a la situación concreta carecería de sentido”. (Gadamer, 1991, 384).

Esto pone, al decir de Gadamer, no sólo el problema metodológico del saber moral en juego, sino que siendo lo ético un actuar consciente y voluntario, el que actúa debe saber y decidir por sí mismo. Para Aristóteles, la Economía es un capítulo de la Ética (*Phronesis*), el referido a la felicidad y virtud de la comunidad familiar, por lo que le alcanza a la economía las reflexiones generales sobre este capítulo de la Filosofía Práctica. Para el pensador, además, la jerarquía del objeto es la que jerarquiza la ciencia. (Aristóteles, *Metafísica A*, 2,982 a-b; *Ética Nicómaco*, I, 1; II, 2)

En la modernidad, se niega la posibilidad de que puedan ser considerados conocimiento aquellos que no impliquen certeza, indubitabilidad y evidencia, y/o se construyan según este modelo cartesiano de conocimiento. De esta manera no se mantendrá la diferencia entre dos tipos de saberes, sino que se establecerá uno sólo de ellos, los que se construyan en el modelo matemático. Se equipara así conocimiento a exactitud y, por tanto, es la mayor o menor exactitud y no la dignidad del objeto lo que jerarquiza la ciencia.

Con Bacon, es la Ciencia Natural, conocimiento alcanzado por un nuevo método de investigación, el inductivo nombrado como *Novum Organum*, lo que se presenta como modelo fuera del cual no hay conocimiento científico. Ni Descartes ni Bacon desarrollaron la Ética requerida por sus conceptos de ciencia, pero dejaron planteado el problema de un conoci-

miento referido sólo a la experiencia de la vida y la prudencia.

Según Hennis (1973) es Hobbes quien, a propósito de la Ciencia Política, rescata para el saber práctico un rango dentro de la nueva concepción de ciencia, y lo hace pensando la Política como *Poiesis*, un saber para la “producción” o “creación”. De esta manera el problema que se formula ya no es cómo *debe* vivir el hombre, sino cómo *quiere* vivir para poder construir un organismo social a medida. Así, la teoría sirve solamente para la construcción y, siendo la producción algo planeado por el hombre, no hay en ella ninguna incógnita volviéndose ciencia rigurosamente demostrativa, igual que la geometría cuyas figuras hemos creado. De este modo deja fuera del conocimiento político la incertidumbre propuesta por la Filosofía Práctica tal como hasta entonces se concebía. (Hennis, 1973,56-62)

Acerca de esta conversión de la Filosofía Práctica en *Poiesis* y en *Techmé*, conocimiento para la producción de alguna cosa (Aristóteles, Metafísica, 981, a-b). Siguiendo a Gadamer, sintetizamos algunas diferencias de esta comprensión con la Ética que nos parecieron interesantes: “...lo que es justo no se determina por entero con independencia de la situación que me pide justicia, mientras que el *eidós* de lo que quiere fabricar el artesano está enteramente determinado por el uso para el que se determina.” (Gadamer, 1991, 389). Otra de las diferencias propuestas es que la técnica implica conocimiento de los fines particulares (útiles), y en consecuencia, de los medios aptos para realizarlos. Lo moral, en cambio, implica el conocimiento del fin general, el vivir “bien”, y requiere prudencia y saber dilucidar en la situación particular los medios a la luz de lo correcto.

También podemos leer en *La Condición Humana* de Hanna Arendt (1993), en relación a su distinción entre el hacer y el actuar: “El hecho de que el hombre sea capaz de acción significa que cabe esperarse de él lo inesperado, que es capaz de realizar lo que es infinitamente improbable... esto es posible debido sólo a que cada hombre es único” (Arendt, 1993, 202). Ante tal imprevisibilidad, la modernidad sustituye la acción por el hacer o fabricar que deja anónimos a los autores y que se cumple en la producción de cosas; y comenzó a interpretar la acción política en términos del hacer, degradando a la política en un medio, y a la economía y el trabajo en una producción de artículos para consumir.

Los supuestos antropológicos

La concepción antropológica subyacente en los primeros teóricos del estado moderno, Hobbes, Rousseau, Locke, parte de la idea de un ‘estado de naturaleza’ o un mundo socialmente primitivo, la del ‘salvaje’ o el hombre perdido de la civilización, al igual que Robinson Crusoe, que implica la distinción entre un estado actual de cosas, la sociedad civil, y un estado “otro”, primitivo: ‘civilización y barbarie’. Esta distinción ambiguamente propuesta, ya como diseño explicati-

vo, ya como antecedente histórico que puede ejemplificarse por las sociedades primitivas, sirvió para comprender la situación sobre la que se teorizaba. Las nuevas tierras descubiertas se usaron también como ejemplificación del tipo de relaciones comunitarias que gozan los hombres en estado natural y posibilitaron, y justificaron, determinados comportamientos como originarios y fuente de toda sociedad. Y sirvieron también para visualizarlos y contraponerlos a las instituciones del estado moderno.

Esta división supone estadios biológicos previos que, si bien sirven para justificar ciertos impulsos y necesidades desde “lo natural”, no implican normativas sino más bien un anti-valor de lo “bestial” frente a lo “verdaderamente” humano, ejemplificado también en la contraposición entre el niño y el adulto maduro. Lo interesante a tener en cuenta es que tanto Hobbes como Locke o Rousseau proponen dicha división en relación al análisis crítico de sus respectivas situaciones históricas, por lo que la sociedad civil aparece en realidad como lo fundante y la remisión a lo primitivo como su contraparte. La existencia real o posible del diseño sólo es importante como ejemplificación más que como prueba, así nos dice Locke “¿Existen o existieron alguna vez hombres en ese estado de Naturaleza?... es evidente que nunca faltaron ni faltarán en el mundo hombres que vivan en ese estado” (Locke, 1983, 30) América se vuelve insistentemente ejemplo y hasta paradigma de tal estado. Europa es el modelo del desarrollo, América está signada por la negación. Europa es lo habitable, América lo hostil y lo inhóspito. Dice Quiros: “América no sólo es una muestra de la vieja Europa, sino también del *estado originario*, hecho que la coloca en mucho más que un simple antecedente.” (Quiros, 1996, 19). El estado de naturaleza aparece como hecho originario. Poner en el inicio, de naturaleza, un individuo sujeto a la necesidad y al autointerés, es entender las relaciones que de esto se derivan, como necesarias y no como históricas y modificables.

Este primitivo natural, va adquiriendo el uso del lenguaje y la autoposesión de sí distinguiéndose de los animales. Siendo dueño de sí mismo es dueño de aquello en el que ha empeñado su esfuerzo, es dueño del producto de la actividad por medio de la cual ha transformado y a hecho a la naturaleza semejante a sí mismo. Siendo la naturaleza posibilidad de subsistencia de todos los hombres es, sin embargo, propiedad individual del que la transforme con esfuerzo, es el trabajo lo que determina la propiedad y el valor de las cosas extraídas y producidas.

El próximo paso será reconocer estadios de esta relación con la naturaleza de tal manera de ir pasando de lo simple a lo complejo, y de lo concreto a lo abstracto: de la recolección a la caza, de la caza al pastoreo, del pastoreo a la agricultura, de la agricultura al trueque, del trueque al mercado. Esta reconstrucción histórica basada en un supuesto antropológico tiene un doble motor: la necesidad y la escasez. La respuesta a ello

es el trabajo, y sirve de explicación y justificación tanto de las instituciones económicas como políticas. Dice Quirós: “El fenómeno más característico y llamativo que nace con, y da lugar a la economía política es el intercambio monetarizado. Sobre este cambio mercantil se asentará la economía política clásica.”(Quirós, 1996, 87)

En síntesis se presupone que: 1.- el intercambio se genera para satisfacer una necesidad y por tanto se concibe un sujeto de autointerés; 2.- que existe la división del trabajo. 3.- estando los bienes distribuidos, para conseguir algo que se necesite, lo justo es que se entregue algo a cambio y que sea algo de valor equivalente. Las teorías desarrollarán entonces consideraciones sobre el valor de cambio, apareciendo el trabajo como aquello que determina ese valor, así como había justificado la propiedad individual. También deberán superar los problemas de lo cualitativo, presente en la necesidad y el uso, por lo cuantitativo que posibilite la equidad del cambio y la retribución. El paso al cambio monetario asegurará una mayor precisión cuantitativa lo que significará, por lo dicho, mayor equidad.

Ésta es una economía de intercambio monetarizado que parte de un hecho que se expresa como un circuito que va desde la generación de la riqueza hasta su extinción o consumo, pasando por su distribución. La distribución no se da por simple reparto sino por la compra y la venta de mercancías lo que supone la distinción entre *valor de uso* y *valor de cambio*. Y también la distinción de tres tipos de propiedades: la propiedad de la fuerza de trabajo cuya retribución es el salario; la de la tierra cuya retribución es la renta; y la de los medios de producción que tiene como retribución el beneficio. Estas tres clases de propiedades con su correspondiente retribución forman la sociedad entera y sus relaciones económicas.

Como consecuencia de estas nuevas perspectivas, el trabajador, la fuerza de trabajo, se convierte en el instrumento por el cual el amo, al decir de Hegel, se relaciona con la naturaleza y logra su explotación y dominio para saciar sus necesidades. (Hegel, 1966, 117-119). O, como analiza Marx, el trabajador se autodestruye, mientras logra riqueza y perfección para el capitalista y el capital. (Marx, 1984, 45-114)

Los supuestos éticos

Recordemos los análisis de Weber (1992) sobre la relación entre la ética protestante y la del capitalismo, El aspecto negativo y que trae un problema moral radicaría en el gozar de los bienes, dadas las consecuencias de sensualidad y desviación de la santidad que implica la ociosidad y el goce. El descanso del santo es en otra vida, en ésta sólo la obra y el cumplimiento de la vocación realiza la gloria de Dios. Siendo la vida demasiado breve, perder el tiempo es un pecado principal. Este pecado de dilapidación del tiempo en el sueño, la holgazanería o el lujo, se convertirán en la afirmación y

convicción de que ‘el tiempo es dinero’. Así la riqueza sólo es reprochable si se la relaciona con el lujo, el despilfarro y el goce, no si se la liga al cumplimiento de la profesión, que no sólo es éticamente permitida sino precepto obligatorio.

En el *ethos* de la organización racional del trabajo, como lo enuncia Weber, la propiedad está ligada a la obligación y a la responsabilidad y no al goce y la ociosidad. Cuanto más grande sea la propiedad y la riqueza, mayor la responsabilidad de aumentarla por medio del trabajo y del esfuerzo. Esta conclusión, si bien estaba ligada al ascetismo, rompía con todo freno moral que la ética tradicional había puesto a la riqueza y al afán de lucro, el que se convierte en precepto divino en tanto se use de los bienes para cosas *racionalmente* necesarias y *prácticas*.

Con Calvino se abandona la condena moral al préstamo con interés, se reconoce la moralidad del comercio y se comprenden las condiciones y la importancia del desarrollo económico. Las buenas obras, si bien no son un mérito para alcanzar la salvación, son indispensables como prueba de la salvación alcanzada. La negación del valor del ocio contemplativo, de la caridad que fomenta y conserva la miseria improductiva, del lujo ostentoso, se contraponen al valor de la modestia, el ahorro, el trabajo, la *represión* de la mendicidad, virtudes estas que aseguran la utilidad productiva.

Según Bataille (1987), el capitalismo requerirá de otro factor para su desarrollo además del cambio de valores producidos por el calvinismo, la liberación de la economía que supone la búsqueda individual del beneficio. En la interpretación de este pensador, el interés individual estuvo siempre oculto en el espíritu de la nueva economía, la que se sirvió de la Reforma para poner el cambio bajo un espíritu moral intachable que hablara en nombre de valores no terrenales, siendo de este modo más fácil destruir la autoridad en que se basaba la economía medieval. De este modo, Bataille desplaza la importancia que Weber colocaba en lo religioso hacia la economía en sí misma.

Viendo nuestro tema desde el análisis de Enrique Dussel (1997) la economía moderna tiene un sustento ético y surge como solución a una aporía teológica, a una disputa ético-religiosa en la Escocia ilustrada presbiteriana, de tradición calvinista. El planteo de Dussel hace referencia a la *Fábula de las abejas* de Mandeville que pone en evidencia el moralismo hipócrita de muchos miembros de la sociedad comercial al sostener que los ‘vicios privados’ traían ‘beneficios públicos’. Esta aporía no podía ser, sin más, aceptada por teólogos y moralistas cristianos, ni por la moralidad de la población, siendo Adam Smith el que logra solucionar la aporía poniendo la economía dentro de la concepción científica de la física newtoniana. Así, es el propio interés, no movido intencionalmente y por tanto sin el desorden irracional y vicioso del egoísmo, el que produce como efecto el beneficio público

y el amor al prójimo gracias a la intervención de la Providencia Divina que regula al Todo como un reloj. Le sucede a la sociedad como a todo animal que fue, por naturaleza, encomendado a su propio cuidado con el simple principio del amor propio, que es el medio para preservar no solamente su existencia, sino también la de sus pares. Se armonizan así el interés propio con el beneficio común, el egoísmo con el amor al prójimo, en una conciliación regulada por leyes racionales y por tanto científicamente cognoscibles. No invocamos a los sentimientos humanitarios del panadero para que nos procure el pan, sino la consideración de su propio interés, el amor por sí mismo. Y es la “mano de Dios”, que se nombrará luego como la “mano invisible”, la que establece un orden racional en el egoísmo irracional del interés individual. (Dussel, 1997, 124-142)

El espacio para la universalidad, dado que conlleva al beneficio común, es el mercado. Aunque ninguno de hecho se proponga el interés público esta “mano invisible” lleva a lograr un fin público que no estaba comprendido en los intereses particulares. (Dussel, 1997, 129-130) Aquí Dussel nos advierte que es justamente la ausencia de fines intencionales en la regulación del mercado lo que posibilita hacer de la Económica una ciencia al modo de la Física de Newton, dada la regularidad “natural” por la que se rige. Al perseguir cada cual su propio interés, promueve el de la sociedad de una manera *más efectiva*, y el gobernante que intentase dirigir a los particulares respecto de la forma de emplear sus respectivos capitales, tomaría a su cargo una empresa *imposible*.

De este modo la eficacia es el criterio por el que queda moralmente justificado el egoísmo y la falta de solidaridad; y las leyes naturales del mercado legitiman la no intervención de los gobiernos en la protección de la justicia social, en la distribución de la riqueza y de las posibilidades de desarrollo integral para todos. Lo correcto y lo incorrecto se miden de acuerdo al efecto que producen, y así una acción que en principio podría ser mala, se moraliza en relación a las ventajas que produce. Lo que parece explícito es que los resultados buenos sólo están dados por los actos movidos por el propio interés que devuelve el egoísmo en abundancia para todos. El juicio económico, y por tanto moral, no será sobre las conductas particulares sino sobre los resultados para el todo social, lo que lo lleva a afirmar a Quirós: “No es la ausencia de pecado sino el pecado perdonado.” (Quirós, 1996, 178).

Tanto Dussel como Quirós hacen notar que a pesar de la autonomía alcanzada por la Ciencia Económica respecto de la moral, su relación es muy estrecha, ya que sus leyes se irán convirtiendo en las leyes del comportamiento social e individual. Así la moral será antes que nada economía, y sus normas se suponen éticamente avaladas por la tradición y la civilización. Estas normas son: la propiedad privada, el mercado y la competencia, movidos por el interés propio en la búsqueda de sus satisfacciones. De este modo se da una

argumentación circular: son los valores de la economía los que constituyen la moral burguesa los cuales, universalizados, sirven de supuesto y justificación moral para la economía.

Pensamos que para los actuales neoliberales y neopragmáticos, estas concepciones antropológicas y éticas siguen presentes si bien han actualizado los supuestos del naturalismo y substancialismo desde las actuales perspectivas científicas y filosóficas. (Jugo Beltrán, 2007)

Una propuesta fuera de la subjetividad moderna: El retorno al camino de la finitud

En la crisis del sujeto moderno, nos preguntamos qué se anuncia después de su derrumbe. Ir más allá del sujeto señala un posible transitar en la historia occidental que indica que el punto de partida será una interpretación de la subjetividad que implique comprender que el yo que se afirma como el ‘Sujeto’ concebido en la modernidad no es la única posibilidad para el hombre. Con ello se pone en juego nuestra propia manera de ser y de estar en relación con el mundo, con nosotros y los otros porque nada nos pasa como si existiera una pura objetividad independiente de las interpretaciones que realizamos de nuestro habitar en el mundo y de nosotros mismos.

La interpretación del sujeto como voluntad de dominio, explotación, sistematización y planificación racional de lo existente se ejecuta hoy mostrando diversos problemas que manifiestan su enfermedad, aunque no podemos afirmar taxativamente que sea una enfermedad terminal. ¿Hacia donde señala hoy la reflexión teórica? Nos parece que indica insistentemente un camino: que admitamos nuestra finitud y nuestra indigencia, y la indigencia de todo lo existente. Esta admisión nos invita a la práctica del respeto y el cuidado de todo lo que hay. Así también, la experiencia de la finitud señala nuestra condición de entes necesitados del albergue que nos dan las otras existencias. La meditación de Heidegger fue inspiradora para las consideraciones que ahora emprendemos.

No podemos olvidar que el camino de la filosofía ha estado ligado al reconocimiento de la finitud del hombre, y el esfuerzo fue fijar las condiciones de posibilidad de trascenderla para establecer un conocimiento incondicionado y universal. Pensamos que es el que fue constituyéndose desde Descartes y Kant como fundamento del conocimiento y del objeto, aunque sabemos que ambos pensadores lo comprendieron como sujeto finito. No olvidemos que Descartes admite la imposibilidad de ser la mente humana origen de la idea de perfección marcando su imperfección; y Kant reconoce la finitud del conocimiento del hombre dada la pasividad de la experiencia. Estas consideraciones impulsaron, como contrapartida, la superación de la finitud para emprender el camino que lo llevó al hombre a establecerse como sujeto absoluto.

El derrotero que se mostró en el despliegue de la filosofía se llevó también a cabo en la tarea científica y tecnológica de la objetivación y dominio de la naturaleza, y también en la economía y la política. Hoy se muestra en la globalización del mercado y en el estado planificador de la vida. El resultado se da de modo contradictorio ya que el hombre es sujeto autónomo y creador, y al mismo tiempo objeto de dominio y planificación racional. El hombre queda deslumbrado por su propia producción, producción que atrapa y conmina al hombre al uso y a la explotación de todo lo que está presente. (Heidegger, 1994, 9-38) Su relación con los otros queda fracturada, y sujeta a la pura individuación y a la masificación.

Si admitimos la aceptación de la finitud y la precariedad humana, como una manera de ir más allá del sujeto moderno, aceptaremos que lo apropiado para el hombre no está en el disponer ni de sí mismo ni de los otros entes, sino en el disponerse al cuidado y albergue de lo que es. En síntesis, admitir la finitud es relacionarse con todo lo existente de manera opuesta al uso arbitrario del poder humano de planificación y dominio. Entonces, lo que puede salvar tanto a la naturaleza como a nuestra propia humanidad es transitar desde el pensar y el hacer meramente técnico, que es poder desmedido y calculador, hacia un pensar sobre nuestra propia esencia y fin. (Heidegger, 1994, 9-38; Heidegger, 1972) La meditación nos pone en marcha hacia la aceptación de la responsabilidad que tenemos y debemos con nosotros y con nuestros congéneres presentes y futuros, y con todo lo existente. La finitud nos hace propiamente históricos y nos posibilita la comprensión de la precariedad de todo lo que hay. Por esto pensamos que sólo reunidos desde esta indigencia seremos capaces de descentrar la subjetividad individualista y posesiva y disponernos a la guarda de la naturaleza y de los otros hombres, lo que nos conducirá al cuidado y crecimiento de la tierra y podremos asumir nuestra propia precariedad como medida y límite de nuestro hacer. Entonces, *Theoría* y *éthos* se reúnen cuando meditamos la estancia -*éthos*- finita del hombre. (Heidegger, 1972, 108-119)

En síntesis, después, o más allá, del sujeto, no implicaría entonces la ausencia de todo ámbito de subjetividad, sino de aquella que ha negado su finitud y precariedad, negando con ello su carácter de sujeto constituido y estableciéndose como sujeto rector y constituyente de los entes. En el después aparece una subjetividad que reconoce su dependencia de un conjunto de condiciones, su pasividad más que su soberanía y poder, así como también las consecuencias funestas para su propia subsistencia de la absolutización de la racionalidad técnica.

La filosofía ha recobrado con Heidegger (1974) el camino de la finitud en sus consideraciones fenomenológicas del *Dasein*, las que marcaron los derroteros del existencialismo. La manifestación de la finitud da un paso de mayor profundización en la fenomenología del rostro del Otro de Emmanuel

Levinas, en la cual el yo se constituye por la interpelación ética del otro. El sujeto se disuelve en el compromiso y la respuesta al mandato del prójimo dando paso a otra subjetividad que se experimenta desmantelada de su autonomía y su proyecto solipsista, y despojada de la temporalidad propia.

En ese camino se establecen también las reflexiones de Judith Butler (2006), quien con su noción de precariedad y su ontología social realiza aportes no sólo en cuestiones de género, sino de marginalidad y exclusión en general. Butler se esfuerza en mostrar cómo el problema de reconocimiento aportado por Hegel (1966), conjugado con la constitución ética del yo por la interpelación del rostro del otro de Levinas, se encuentran vigentes para pensar la conformación de las subjetividades y sus agencias.

La subjetividad “adonada” y responsable propuesta por Jean-Luc Marion

El camino de la comprensión de la finitud de Jean-Luc Marion se realiza en su noción de ‘adonado’, reemplazo de la noción de sujeto en tanto esta noción connota al sujeto moderno, sujeto autónomo, autoconstitutivo y constituyente. En la propuesta de Marion, el ego conserva los privilegios de la subjetividad pero no sus pretensiones de ser fundamento y señor de los entes, ya que se experimenta como siendo dado o donado. Este camino fenomenológico, que se designa como una tercera reducción, la reducción hacia lo dado, llega a mostrar a la subjetividad en la paradoja de que el ‘quien’ que hace posible la manifestación de la donación, es también un donado. (Marion, 2005, 92). Así, las distinciones entre actividad y pasividad quedan anuladas. La subjetividad se recibe recibiendo y recibándose sostiene la llegada de lo dado que se le impone, ya que es ella quien posibilita mostrarse a lo que se da “... no se ve él mismo antes de recibir el impacto de lo dado... él se recibe de lo que recibe... no existe sin esta recepción... el donado se fenomenaliza por la operación misma por la cual fenomenaliza lo dado.” (Marion, 2005, 95). Lo dado puede mostrarse porque ante todo primero se da. En efecto, la constitución misma de la subjetividad requiere de una pasividad originaria frente a la donación de lo dado. Esta es la experiencia o intuición fenomenológica que se nombra como ‘evento’. De esta manera la subjetividad es reveladora de lo dado, y lo dado revelador de la subjetividad, por ello nombrada como donado o ‘adonado’.

Una subjetividad que se intuye y se comprende como recibida y no como constituyente, puede también verse a sí misma como testigo de la llamada del otro, porque cuando lo que se dona es el otro la donación se vuelve llamada a mi responsabilidad, ya que él se manifiesta como aquel al que debo responder. Esta experiencia fenomenológica es la que “pro-voca” mi compromiso. Su pro-vocación disloca mi mundo y mi temporalidad. Impone otro tiempo que se resiste a mi planificación.

El advenimiento del otro corresponde en Marion a un tipo de fenómeno que el nombra. siguiendo a Kant, como ‘fenómeno saturado’. Estos fenómenos se dan con características tales que nos posibilitan reflexionar sobre la pasividad inicial de la subjetividad. Se manifiestan como absolutos en tanto imprevisibles a partir del pasado, incomprensibles en el presente, no reproducibles en el futuro y, por lo tanto, únicos. Es acontecimiento puro, desligado de toda analogía con un objeto de la experiencia pasada, y por ello nombrado como absoluto. Libre de toda analogía, se manifiesta precisamente en su “desfiguración” o imposibilidad de ser configurado por mí. No dependiendo de ningún horizonte, dice Marion: “Lo llamaremos pues un fenómeno incondicionado.” (Marion, 2008, 345)

Marion advierte que no sólo no puede el yo constituir tales fenómenos saturados sino que el yo se experimenta constituido por ellos. Es una experiencia de finitud y pasividad por la que el yo queda convertido en testigo, porque el fenómeno lo precede interpelándolo y ante el cual el yo pierde su anterioridad. El testigo de la donación suplanta al yo y se vuelve asignatario, ya que el fenómeno es recibido como llamada. Hasta aquí el ‘adonado’ se nos muestra como el que soporta el impacto de la llamada y se convierte en ‘asignatario’ y ‘responsorio’, pero esa subjetividad pasiva inicial es, a la vez, quien la muestra como llamada. (Marion: 2008, 451). Llamada inagotable que implica responsabilidad inagotable y que se despliega como temporalidad e historicidad del ‘adonado’: “...la historia del adonado radica en la suma de respuestas, que lo acercan y lo alejan a la vez de la llamada.” (Marion: 2008, 462)

La llamada, llama a entregarse y someterse a ella renunciando a la autarquía y a la autoposesión: “... me recibo de la llamada que me da a mí mismo, antes de darme cualquier cosa.” (Marion, 2008: 425). El ‘adonado’ nace fuera del solipsismo. El hombre recibe su propia palabra en la escucha de la palabra que es también llamada. Somos primero nombrados. El adonado nace precedido por la llamada. Dice Marion: “El ego conserva... todos los privilegios de la subjetividad, salvo la pretensión trascendental de origen.” (Marion, 2005: 90) Nace como finito por su pasividad y dependencia.

En sus aportes fenomenológicos, Marion entiende que previo al cogito existe el ego a modo de cuerpo sintiente, ya que estamos siempre ligados a nuestro cuerpo como lugar de nuestras cogitaciones. La mens es el cuerpo sintiente (Marion, 2005: 60-63) Y comentando a Husserl en su diferenciación entre cuerpo físico (Körper) y carne (Leib), afirma que yo soy para el mundo en mi carne y en ella el mundo es para mí. Sentimos sintiéndonos. Así, el sí mismo se alcanza sólo sintiéndose. (Marion, 2005: 63) La individuación por la facticidad deriva de la encarnación. Esta carne me individualiza. Soy yo y sólo yo, y valgo en esta carne de modo previo a mi aceptación o elección. Con la encarnación el ego es asignado

a sí mismo sin escapatoria, asignado a un lugar que no puede evadir identificándose como un sí mismo, un ipse. “...sólo ella inscribe la huella de la ipseidad.” (Marion, 2005, 64) Se da una unidad irreductible de lo sentido y lo sintiente. Esta unidad supera todo dualismo y también al yo metafísico, al fundamento, para asignarnos una subjetividad donada en la carnalidad.

El pensador tomará tres experiencias que le servirán de argumentos con los cuales constatar la imposibilidad de distanciarnos de la carne: el sufrimiento, el placer y el envejecimiento. En estas experiencias la razón y la voluntad quedan en dependencia de la carne, y en el placer incluso más que en el sufrimiento.

Desde un desarrollo fenomenológico de lo vano que resulta la justificación de la existencia humana por el Ego cogito, y la banalidad del solipsismo, se encamina Marion a una fenomenología del amor. Estos caminos lo conducen a afirmar que la seguridad de la existencia no se alcanza en el amor propio porque “...yo no podría... soportar ser sin que al menos permaneciera abierta la posibilidad de que en un momento o en otro alguien me ame.” (Marion: 2005b, 31). Así, la certeza del ‘yo pienso’ da paso a la existencia singular que se completa al ser amado por otro aunque sea como posibilidad –soy importante para otro, importo-. Pero tampoco queda justificada de modo total en el amor que me brindan, ni en el pedido de reciprocidad, “...el amante no se convierte en tal sino alterándose y sólo se altera por el otro, custodio último de mi propia ipseidad, que sin él me resulta inaccesible.” (Marion: 2005b, 224) Ella es la experiencia radical de la superación de la banalidad y la vanidad de nuestra existencia. Y la pregunta ¿puedo amar primero? supera la pregunta ¿me aman?

La decisión de amar sin exigencia de reciprocidad, es una decisión de mi libertad que me singulariza sin más:

“... va a sobredimensionar todas mis aparentes decisiones, todas mis argumentaciones públicas y todos mis debates privados; derrumbará las lógicas más limpias y los intereses menos discutibles; me conducirá eventualmente a las opciones sociales y relacionales más extremas, impulsándome a los estallidos más arriesgados y a los compromisos más sospechosos.” (Marion: 2005b, 113)

Reflexiones finales sobre subjetividad y trabajo

La deconstrucción del sujeto moderno, y la fenomenología de J-L Marion desarrollados en el presente trabajo nos permiten comprender una subjetividad capaz de disponerse ética y políticamente en la aceptación de su pasividad y la dependencia del otro en su propia constitución. Por todo lo dicho, nos hemos esforzado en pensar la responsabilidad desde un lugar diferente, fundamentalmente fuera del yo autárquico de la modernidad. Proponemos una subjetividad que se realiza en la respuesta y el compromiso, y que nos posibilita salir

de la absolutización de la racionalidad instrumental, de la competencia, del poder sobre los otros y de la apropiación de la naturaleza. La responsabilidad social es primeramente una respuesta del llamado que me asigna como testigo responsable, para dar testimonio de las exigencias inscriptas en la finitud y precariedad de la existencia de cada uno de los otros y de nosotros. Es desde este llamado que emana la exigencia de Justicia.

La disolución del sujeto moderno, constituyente, se vuelve crucial en la ética del trabajo en donde debe primar el respeto a la dignidad personal y los DDHH implicados en tal dignidad; y nos compromete a entender el trabajo desde el amor, la solidaridad y el reconocimiento del otro, en lugar de comprenderlo desde la producción y explotación. Lo que significa pasar de una economía de mercado a una economía social solidaria y del cuidado compartido. Estas prácticas pueden comenzar a desnaturalizar concepciones que se imponen como verdades absolutas: la de la competencia vista como el motor de la economía; y el dinero como el fin del ciclo económico. La naturalización de esta visión económica impuesta por las políticas y las economías neoliberales, ligadas a prácticas y políticas de redistribución, y que están instaladas en los imaginarios sociales, hacen que otras formas de producción sean vistas como atrasadas o como ligadas sólo a crisis temporarias que deben ser asumidas luego en el diseño de la empresa.

Un ejemplo de esta nueva mirada es la economía del cuidado, una propuesta de Magdalena León (Acosta, 2009, 63-74) la cual se rige por principios de solidaridad, cooperación, reciprocidad y complementariedad. Y por una lógica no mercantilista sino de la subsistencia, del altruismo, el afecto, la reciprocidad, la complementariedad. La complementariedad y la integración son capaces de un proyecto común de transformación en pos de logros de justicia posibilitando realizar nuevas formas de equilibrio de vida, incluso en las debilidades de los grupos sociales y de sus individuos.

Referencias bibliográficas

- Acosta Alberto y Esperanza Martínez comps.(2009) *El buen vivir. Una vía para el desarrollo*, Quito, Ecuador, Eds. Abya-yala.
- Arendt, H., (1993) *La condición Humana*, Barcelona, Paidós.
- Aristóteles, *Metafísica*, A, 2,982 a-b. Ética Nicómaco”, I, 1; II, 2
- Bataille, G., (1987) *La Parte Maldita*, Barcelona, ICARIA.
- Butler, J., (2006) *Vida precaria*, Buenos Aires, Paidós.
- Dussel, E., (1997) “El Mercado en la Perspectiva Ética de la Teología de Liberación”, en Rev. *Concilium: ¿Fuera del Mercado no hay Salvación?*, N° 270, abril, Navarra, Verbo Divino.
- Gadamer, H. G., (1991) *Verdad y Método*, Salamanca, 4° ed. Sígueme.
- Hegel, G. W., (1966) *La Fenomenología del Espíritu*, México, F. C. E.
- Heidegger, M., (1974) *Ser y Tiempo*, México, 5° ed. F.C.E.
- Heidegger, M., (1972) *Cartas sobre el humanismo*, Bs. As., Huascar.
- Heidegger, M., (1994) *Conferencias y artículos*, Barcelona, Serbal.
- Hennis, W., (1973) *Política y filosofía práctica*, Buenos Aires, Sur.
- Jugo Beltrán, M. C., (2007) *La contingencia de la racionalidad en Richard Rorty*, Río Cuarto, R. Argentina, Ediciones del ICALA.
- Levinas, E., (2002) *Totalidad e infinito*, Salamanca, Sígueme.
- Levinas, E., (2005) *Descubriendo la existencia con Husserl y Heidegger*, Madrid, Síntesis.
- Levinas, E., (2003) *De otro modo que ser o más allá de la esencia*, Salamanca, Sígueme.
- Locke, J., (1983) *Ensayo sobre el gobierno civil*, Barcelona, Hyspamérica.
- Marion, J-L, (2005) *Acerca de la donación*, Bs. As., Ed. Jorge Baudino/UNSAM.
- Marion, J-L, (2005b) *El fenómeno erótico*, Córdoba, Ed. Litterales.
- Marion. J-L, (2008) *Siendo dado. Ensayo para una fenomenología de la donación*. Madrid, Síntesis.
- Marion, J-L, (2011) *Reducción y donación*, Buenos Aires, Prometeo libros.
- Marion, J-L. (2015) Conferencia de Chile, inédita.
- Marx, C., (1984) *Manuscritos de 1844*, Buenos Aires, Carthago.
- Quirós, G., (1996) “Principios de Antropología Económica”. En *Filósofos, Economistas y Antropólogos, siglos XVIII – XIX*, Buenos Aires., Biblos.
- Rousseau, J., (1980) *Ensayo sobre el origen de las lenguas*, Madrid, Akal.
- Weber, M., (1992) *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*, Barcelona , 11° ed., Península.

*Hipermodernidad y Trabajo. Reflexiones
sobre las condiciones actuales en el mundo
del trabajo y sus repercusiones*

Ana Laura Cardozo

Facultad de Psicología, Universidad de la República (Uruguay) Email: acardozo1977@gmail.com

La época hipermoderna

Las sociedades occidentales actuales están caracterizadas por la relación entre espacio y tiempo. Existe hoy una valoración exacerbada por la rapidez, la celeridad, lo instantáneo. En este sentido uno de los conceptos rectores de esta época es la incertidumbre, ella gesta verdaderas transformaciones en las subjetividades que afectan la integralidad de la existencia del sujeto y su postura en y ante el mundo, por lo cual lo tornan cada vez más vulnerable. El individualismo imperante, el culto a la apariencia, la renovación permanente de objetos y sujetos, son algunos de los factores que hacen que tanto la construcción como el destino final del individuo tengan un devenir indefinido (Bauman, 2010). No existen hoy parámetros de referencia estables o duraderos.

Debemos tener presente que esto se enmarca en un contexto de globalización de la economía, de hiperconsumismo, de reestructura industrial, regido por la permanente innovación de adelantos tecnológicos que imponen una fuerte dependencia de las relaciones de consumo, lo cual genera una impactante significación social.

Si bien existe acuerdo en que asistimos hoy a una nueva era con características que la diferencian de las sociedades modernas que la antecedieron, la denominación varía según los distintos autores: *Modernidad tardía* para Anthony Giddens, *Sobremodernidad* llamada por Marc Aúge, *Modernidad Líquida* definida por Zygmunt Bauman, Ulrich Beck acuñó la expresión *Segunda Modernidad*, y finalmente Giles Lipovetsky, Vincent de Gaulejac, Nicole Aubert, Jacques Rhéaume entre otros la denominaron *Hipermodernidad*.

Estos pensadores entre otros y otras, dan cuenta de una nueva conceptualización en relación al tiempo, el individuo, el trabajo, el mercado y el consumismo en la época actual. Recorrerlos es estremecedor...

Lo cierto es que este presente que nos toca transitar está caracterizado fundamentalmente por la vertiginosidad con la cual se suceden los hechos, lo cual hace que la vivencia del pasaje del tiempo sea estrepitosa. Esto se hace visible especialmente por la celeridad de los cambios tecnológicos, lo que ha hecho posible la aparición de una nueva realidad, un mundo paralelo en el cual las personas parecemos movernos mejor que en el plano de lo real, me refiero al mundo virtual. Es impensable hoy vivir fuera del ciber-mundo, que ha generado un fuerte impacto en la forma de vivir los vínculos, de organizarnos con los otros y construir el entorno. Se renuevan los valores, las éticas, las estéticas, los vínculos, los signos, las simbologías, las patologías... Nuestra existencia toda es re-fabricada a partir de las *funcionalidades* del nuevo *dominio*.

Insertos en este nuevo plano es tarea acuciante estudiar y repensar el quehacer de todas las ciencias humanas, en relación a las transformaciones que se producen en el sujeto y la sociedad a partir de las repercusiones de esta hipermodernidad.

El propósito de este análisis es reflexionar sobre la vida vincular, la cotidianidad, la salud, los deseos del sujeto en relación al trabajo. Ya que además de ser un eslabón de gran trascendencia en la era actual, lo ha sido en el transcurrir de la historia teniendo presente al individuo, al grupo y la sociedad toda. La vida está signada por lo laboral, ya sea que el sujeto se encuentre empleado o no, su vida está condicionada por el trabajo.

El concepto de trabajo trasciende al trabajo en sí, en el sentido de que no sólo afecta la vida de los trabajadores activos, sino que aquellos que no están insertos en el ámbito laboral (sobretudo de quienes se encuentran en edad de inclusión) ya sea por elección o por obligación también están afectados por reglas del mercado y por la mirada de la sociedad, que determina patrones, en los cuales el des-empleado es un sujeto game over o un loser al decir de Vincent De Gaulejac.

Estas transformaciones, esta *mutación civilizatoria* influye entonces en múltiples áreas, el trabajo es una de las más trascendente, provocando alteraciones en varios aspectos de la vida del trabajador. La intención es entonces, acercar o hacer visibles algunos elementos que nos permitan seguir pensando en el individuo de nuestros días, reflexionar sobre las nuevas subjetividades y por qué no, colaborar en la construcción de un posible devenir.

El mundo del trabajo en la era hipermoderna

El concepto de trabajo abarca múltiples dimensiones, en especial toca tres aspectos centrales: el mercado, la sociedad y el individuo. Se encuentra regido por el primero, ya que las reglas del capitalismo global y su dinamismo, marcan pautas que obligan a la transformación permanente tanto a las grandes compañías, las medianas y pequeñas empresas, como a los trabajadores independientes, trátese del rubro, oficio o la profesión que sea. La sociedad por su parte se encuentra regida por las transformaciones que se crean en el mundo del trabajo a todo nivel; y el individuo es atravesado por todo esto, por las lógicas del mercado, las pautas sociales y culturales y por las repercusiones directas provenientes del trabajo.

Al decir de Cecilia Moise, el trabajo es una de las fuentes ideales de satisfacción para el ser humano, en el sentido de que "*es una condición necesaria aunque insuficiente, para alcanzar el éxito en la vida... el trabajo completa y complementa los procesos de socialización*". De estas palabras se desprende que el trabajo no es solo un medio para subsistir, sino que además conlleva una gran carga espiritual, sentimental, de vínculos recíprocos y de inserción que van mas allá del sujeto que se ofrece como prestador de un servicio a cambio de una remuneración (Cortazzo, Moise, & Cuenca, 2000). La necesidad de desarrollar relaciones interpersonales que son intrínsecas en el ser humano, encuentran en el mundo del trabajo un lugar privilegiado en el cual desplegar valores adquiridos, tales como lo son el compañerismo y la solidaridad.

En estos tiempos donde imperan la velocidad y el dinamismo, de la “*sociedad-fast*”, las capacitaciones técnicas son también temporales, estar a la vanguardia en el plano laboral puede significar estar empleados por períodos tan intensos como breves. El origen del concepto actual de trabajo está en los economistas clásicos, especialmente en Adam Smith quien pasa de concebir el *orden social basado en la riqueza* de las naciones, cuyo origen es el trabajo, a concebir el *orden social dependiente de la riqueza*, es decir, del capital. El trabajo humano pasa de ser el *sujeto* de la riqueza a ser un simple *medio* para conseguirla. Esta visión naturalizada de A. Smith le da al trabajo una dimensión no sólo de creación de riqueza y transformación de la naturaleza, sino también de desarrollo individual y de construcción social. Al hablar de trabajo hablamos de muchas cosas: hablamos de capital, de obtención de rentas, status y protección, de auto desarrollo individual, de integración social, de pertenencia y cohesión.

El trabajo según Vincent De Gaulejac está caracterizado por cinco elementos significativos. Ana María Araújo los retoma y los define en nuestra actualidad local, ellos son:

“El acto de trabajo:

Se ha ido desconectando de la realización de un producto concreto. Éste se pierde en un sistema complejo, abstracto, desterritorializado, que no permite al actor (el trabajador) apreciar concretamente el fruto de su actividad.

La remuneración:

No está verdaderamente conectada a la calidad o la cantidad; el vínculo entre la productividad real y los salarios no es evidente, aunque en el discurso oficial del nuevo tipo de empresa se insista en ella. La productividad depende cada vez de “performances” colectivas, de leyes internas del mercado, de la virtualidad del marketing y por tanto de la imagen del producto más que del producto en sí.

Por ello la remuneración se vuelve cada vez más individualizada, con la competitividad que esto implica, y “la lucha de lugares” que conlleva. La alienación de la que hablaba Marx se potencia y se complejiza.

El colectivo de trabajo:

Ya no significa vínculos estables. No genera identidad social, no da sentido al grupo y no funda sentimientos de pertenencia. Lo que daba estabilidad se ha transformado en sospecha y vértigo. La “flexibilidad laboral” reestructura nuevas territorialidades y genera incertidumbre y ansiedad. Construye y deconstruye subjetividades individuales que no tienen tiempo (interno y externo) de encontrarse con el colectivo y crear nuevos grupos de pertenencia capaces de pervivir. Las identidades creadas por los oficios, las profesiones y “el saber hacer” se disipan en la flexibilización y en las especializaciones múltiples a las cuales el trabajador está constantemente expuesto. Ello comporta altos niveles de

ansiedad, vulnerabilidad y confusión identitaria y llevan al convencimiento de que los demás no importan o -peor aún- son un mero obstáculo a superar: “hacé la tuya”...

Des-sindicalización, desvinculación e individualismo sustituyen a la solidaridad.

El colectivo no funciona más como mediación y sostén entre el individuo y la empresa. En caso de conflicto, no opera más como espacio donde se deciden las formas de resistencia, las estrategias de lucha, la elaboración de reivindicaciones. No actúa como elemento central de solidaridad y protección. El individuo está solo frente a algo más fuerte..., se inclina y acepta o se rebela y “desaparece”.

La organización del trabajo:

Se vuelve virtual. En las estructuras reticulares y polifuncionales cada vez son más quienes no saben qué hacen, para qué o para quién. En un mundo empresarial de re-organización permanente, donde la flexibilidad impuesta verticalmente es la norma dominante, la noción misma de organización como dispositivo coherente conocido y con cierta estabilidad se transforma en algo inconsistente.

El valor del trabajo:

Ya no está referido a la obra, al objeto realizado o a la actividad concreta, sino a la moda del Mercado. El sentido mismo del trabajo se desdibuja...” (Araújo, Ana María, 2008).

Esta jerarquización de características nos permite entender que “*el trabajo es la norma de integración social por excelencia pues además de procurar los recursos que posibilitan la integración económicamente activa en la sociedad, confiere una verdadera identidad social más fuerte que cualquier otra pertenencia*” (Araújo, Ana María, 2002).

Estas palabras de la autora remiten a una mirada integradora. Pero el negativo de ésto se evidencia cuando la dificultad de la inserción persiste. Es entonces cuando el individuo experimenta un (cada vez más) acelerado pasaje a la *frustración* al no poder acceder, *angustia* por no pertenecer y *soledad* al quedar fuera del “deber ser” planteado por la sociedad de consumo, simplemente relegado del imperativo de la hipermodernidad.

Es interesante por otra parte, ilustrar con un ejemplo la importancia en relación a lo constitucional del trabajo, tanto en la individualidad como en las repercusiones sociales. En este sentido la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha significado por un lado, independencia para la misma, así como una importante valoración y reconocimiento de su rol en diversos ámbitos más allá del familiar. Pero por otro lado, debemos decir que esta emancipación ha sido directamente funcional al sistema capitalista. La revolución feminista no significó un cambio en la lógica del sistema, sino que fue

absorbida por éste. La mujer de hoy no solo exige su lugar, sino que ya no cede terreno, ella también está en la lucha de lugares y es reproductora de los vicios de nuestro presente.

Estructura organizacional, vínculos laborales y sujeto

En la actualidad el trabajo presenta una estructura de organización que es producto de un proceso histórico que se acentúa en el siglo XX. Este período estuvo signado por los modelos Taylorista- Fordista, desplazado por el Toyotista, hasta llegar a la forma de organización actual. Ha comiencos del siglo pasado esta estructura era piramidal, rígida e inflexible, hoy se presenta como fluida, flexible, dominada por nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que genera una estructura de trabajo en red. Esta está caracterizada por ser sumamente dinámica en múltiples aspectos: la innovación de los cambios tecnológicos, el énfasis en el futuro siendo el tiempo presente sólo un mediador hacia lo inmediato, individuos proactivos e inteligentes, autogestores y autoexigidos.

En estos tiempos de globalización, afirma De Gaulejac que la figura del patrón tiende a desaparecer para dar lugar al “*manager*”, figura creada para “*dirigir*” sistemas cada vez más abstractos y más complejos; en contraposición a éste se encuentran los excluidos sociales.

Pero “*el management no es solo una técnica de gestión sino un modelo de éxito social, un modelo de vida y de pensar, es este el modelo que tiende a ser ideología dominante en nuestro tiempo*” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993).

Según De Gaulejac asistimos al triunfo de un doble paradigma: *el paradigma utilitarista: para existir socialmente es necesario probar su utilidad al mundo, y la utilidad pasa hoy por conquistar un lugar. El paradigma organizacional: para existir socialmente es necesario ser reconocidos por las Instituciones que conceden un lugar y un reconocimiento.*

En este sentido, se torna evidente que la actual forma de organización del trabajo, fabrica nuevas subjetividades a partir de la identidad que se produce en el sujeto, y nuevos valores que se producen desde la nueva lógica “*managerial*”.

Por otra parte, la figura privilegiada en estos tiempos para referenciar la comunicación y la información es la red. Ella presenta una estructura que desdibuja el viejo esquema de la pirámide, dado que la comunicación entre los participantes tienen un grado de conexión directa, o semidirecta. La mensajería interna en una empresa por ejemplo permite ver a todos sus miembros por igual, desde el recepcionista hasta el director general. Esto no significa que las direcciones tengan el mismo valor que los demás niveles de la organización, por el contrario, sólo en apariencia (virtual) se asemejan, no así en valoración y reconocimiento. Sin embargo, su visibilidad da la ilusión de que tal accesibilidad disminuye la distancia entre unos y otros. Los miembros de los niveles inferiores en

jerarquía experimentan una sensación de empatía, se levantan espejos donde se desea encontrar el reflejo de la imagen del más poderoso, eso estimula a los trabajadores a exigir sus esfuerzos, ya no sólo por mantener un lugar, sino por alcanzar uno más y otro más... Lo que imprime altos costos para la salud física, psíquica y afectiva del trabajador.

La organización en red permite que tanto las direcciones como los niveles medios y bajos de la organización tomen múltiples formas, las conexiones presentan apariencias alternativas y dinámicas, se transforman rápidamente. Se evidencia aquí la fluidez de esta estructura, la cual contrasta con las estructuras de tipo piramidal que predominaban hasta hace poco más de dos décadas. Sin embargo, podríamos decir que en la organización actual se fusionan o al menos coexisten los distintos modos de operar y funcionar. Se trata de una estructura líquida o flexible que obliga a los trabajadores a adaptarse a esa flexibilidad, lo cual altera sus vidas cotidianas signándolas por la incertidumbre y la vulnerabilidad.

Se hace evidente que los tiempos actuales tienen a la excelencia como valor rector, siendo un parámetro que mide y evalúa tanto a objetos como a sujetos. Y que dicha excelencia determina todos los planos de la vida social, teniendo especial significación en lo laboral.

Todo esto tiene una estrecha relación con dos elementos fundamentales en el plano vincular laboral pero que en el presente tienden a desvanecerse: la permanencia y pertenencia.

Pensamos la relevancia de la permanencia en un puesto de trabajo en tanto genera cierta estabilidad y confianza al trabajador, las cuales tambalean en estos tiempos hipermodernos.

El sentimiento de pertenencia por su parte, se vincula por un lado a un lugar, (tanto físico como simbólico) y por otro lado, se vincula al colectivo del grupo, a los pares.

Este sentimiento de pertenencia establece raíces y habilita fuertes procesos identitarios. Sin embargo, el sentimiento de pertenencia en la hipermodernidad se encuentra afectado tanto por la autoexigencia de superación, como por las presiones que imponen las empresas en cuanto a las metas.

Estas condiciones repercuten en la pérdida del fortalecimiento colectivo e implica un riesgo esencial. La realidad actual de los trabajadores es producto de las transformaciones que estamos observando sí, pero también lo es de las conquistas de las históricas luchas del movimiento obrero. El mismo ha permitido un posicionamiento distinto al trabajador. Los logros de un colectivo obrero por mayor justicia laboral y social, sólo son posibles a partir del sentimiento de pertenencia e identidad, ello habilita la organización para la lucha. Pero todo indica que la posibilidad de integrarse, de sentirse parte de un colectivo tambalea en este presente de constantes cambios.

Por un lado es muy usual que ocurran continuos movimientos dentro de una misma empresa, resabios de un modelo toyotista que impuso la multifuncionalidad del trabajador, hoy traducido en proactividad. Este proceso genera en el sujeto la idea de ser un multi-gestor, capacitado para avanzar y superarse dentro del ámbito laboral donde se desempeña. Este sentimiento le es muy funcional al empleador, ya que el trabajador se autoexige y su rendimiento llega a su máximo extremo, en aras de la superación y la obtención de un mejor lugar.

Esta búsqueda no es incompatible con el cambio constante de empleo, ya que la actual tendencia al cambio persigue los mismos objetivos.

Se procede con un dinamismo que desdibuja la grupalidad y esto va directamente en detrimento de la sindicalización, “*la lucha de clases se ha reemplazado por la lucha de lugares*” nos dice Vincent De Gaulejac, y esta nueva lucha promueve el individualismo y por ende la falta de solidaridad, pues el éxito de unos representa la exclusión de otros. Por lo tanto, las luchas sociales y la sindicalización, no están en boga, pues son luchas comprometidas a transformar la sociedad, y actualmente lo que la masa busca no es cambiar el orden social sino encontrar un lugar en ese orden.

La salud en el mundo del hipertrabajo

Como se ha mencionado los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo, obligan a la adaptabilidad y la exigencia en relación a los desafíos que se plantean de manera continua. Esto ha generado que tanto en las nuevas como en las clásicas profesiones y oficios se desarrollen nuevos riesgos y enfermedades que afectan la salud de los trabajadores de manera directa, lo cual se evidencia tanto en accidentes laborales como en la aparición de patologías que muchas veces se cronifican, e incluso llevan a la muerte por razones vinculadas al trabajo.

El doctor en medicina Fernando Tomassina, decano de la Facultad de Medicina de la UDELAR, hace referencia a las principales patologías que afectan a los trabajadores de los sectores más vulnerables, tanto por su exigencia física como por la desprotección referente a prevención ocupacional.

“*El trabajador menos calificado que transita por distintos procesos laborales... ese trabajador, en general, tiene lo que nosotros siempre decimos un envejecimiento precoz. Cuando decimos envejecimiento precoz nos estamos refiriendo a que la edad cronológica no coincide con la edad biológica, es decir está envejecido, tiene mayores procesos degenerativos, en el ámbito osteoarticular, en la piel senil, en la pérdida de piezas dentales. Es un proceso de deterioro físico notable, es una persona que aparenta cincuenta años y tiene treinta, si tiene cuarenta cronológicamente, aparenta sesenta.*” Tomassina en Todos los tiempo, el tiempo (Araújo, 2013)

Tomassina reflexiona sobre estos procesos y explica: “*La patología osteomioaricular, por lejos, es la más prevalente, es una patología básicamente degenerativa, de columna. Es verdad que el proceso natural lleva a trastornos en los discos, pero no es natural que a los treinta, treinta y cinco años sea causa de invalidez con un proceso de deterioro significativamente superior, epidemiológicamente mucho más prevalente que en la población que no está sometida a esas mismas cargas. El deterioro de la piel, también, muchas veces se debe por el trabajo a la intemperie ya que el mismo supone exposición a rayos solares y se sabe que esto disminuye la elasticidad de las fibras por pérdida hídrica*” Tomassina en (Araújo, 2013).

Respecto a las incidencias en la salud, por diferencias de clase y desigualdad social expresa que, el trabajo esta en la base de la oposición, pero no es el único elemento de peso: “*El tiempo libre de unos y de otros no es igual; el espacio y el tiempo de producción, el espacio de consumo, la reproducción de valores, tampoco... La esperanza de vida, el tiempo de vida es diferente según el grupo de clase al cual se pertenezca ... la gente se muere “de clase” y de las consecuencias que la clase social genera en la vida integral de los sujetos*”.

Y otro elemento sustancial es “*el tema de la alimentación, de la disalimentación por la imposibilidad de acceder a alimentos de calidad o cantidad, pero, sobre todo, en calidad. Existen desde situaciones de adelgazamiento marcado a obesidad, vinculados ambos procesos a la calidad de la alimentación*” Tomassina en (Araújo, 2013).

Realiza una importante observación sobre los tiempos relacionados a la nueva forma de organización del trabajo y la salud. La fragmentación de las veinticuatro horas del día en tres partes iguales para trabajar, disfrutar del tiempo libre y descansar, no se está respetando. Tomassina hace hincapié en la importancia de cumplir con este ciclo, sobretodo destinando el tiempo necesario para el descanso, lo cual genera serios desajustes fisiológicos. Y reflexiona, “*Esto me parece es un problema típico de los nuevos modelos de organización del trabajo*” Tomassina en (Araújo, 2013).

Por otra parte, según el informe de la Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) de abril de 2013, en las Américas se registran alrededor de setecientos setenta nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales, por lo cual dicho organismo ha denominado a este fenómeno como una “Epidemia silenciosa”. Se advierte que la aparición de estas patologías suele ser invisible, ya que “*pueden causar enfermedades graves como neumoconiosis, dermatosis, sordera, asma e intoxicaciones, así como dolores lumbares, estrés, depresión y cánceres*”, según la asesora regional en Salud de los Trabajadores y Consumidores de la OPS/OMS, Julietta Rodríguez.

Es oportuno diferenciar una enfermedad profesional de un accidente ocupacional. Siguiendo lo determinado por el

mismo informe, la enfermedad profesional es el resultado de diversos factores de riesgos vinculados a la vida laboral, a los cuales está expuesto el trabajador. Es necesario establecer una relación causal entre las condiciones laborales y la enfermedad para que ésta sea reconocida. En cuanto a los accidentes laborales, sus causas se vinculan en general a condiciones de inseguridad. Son más visibles por lo cual tienen mejor pronóstico ya que requieren atención médica inmediata.

Realiza además una clasificación de las enfermedades en relación a su actualidad. En ese sentido se determina que las enfermedades pulmonares ocupacionales, las dermatosis, hipoacusia, intoxicaciones por plaguicidas y otros tóxicos y las alergias se agrupan entre las enfermedades de la “vieja epidemia regional escondida”. En tanto las patologías con predominancia en los últimos quince años se denominan como nueva epidemia. Ellas son: los desórdenes musculoesqueléticos –como el dolor lumbar–, las enfermedades cardiovasculares, los desórdenes mentales y enfermedades emergentes como cánceres ocupacionales y disruptores endocrino. (OPS/OMS, 2013).

La biología y la medicina han incorporado el término “stress” (que en lenguaje técnico como vocablo inglés designa “una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión”), como el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla. La presencia del estrés es de los problemas más usuales en este tiempo, y el mayor riesgo quizás sea que su presencia se naturaliza.

“El estrés ya fue descrito en la década del treinta como modelo de respuestas a una situación de alarma derivada de la organización del trabajo. No es un fenómeno solamente individual sino colectivo, social. Entonces, ahí aparecen todos estos trastornos que vemos y que son muy frecuentes, desde lo cardiovascular, toda la patología vinculada a la hipertensión arterial, al ángor, la cardiopatía isquémica, que también se vincula con modelos de trabajo sedentarios, exacerbados, evidentemente, por el auge, a veces necesario, a veces indiscriminado, de las nuevas tecnologías” Fernando Tomassina en (Araújo, 2013).

Como consecuencia de todo lo mencionado es de esperar que nuestra vida social se vea alterada significativamente. Para citar tan sólo un ejemplo, recordemos que un porcentaje significativo de nuestras relaciones interpersonales, se desarrollan a través del mundo virtual.

En los diálogos mantenidos en el libro *Todos los tiempos, el tiempo* de Ana María Araújo (Psicolibros, 2013), todos los entrevistados manifiestan presentar sintomatologías relacionadas a las exigencias laborales actuales. La investigación realizada por Araújo da cuenta de como las personas son atravesadas por las características de la hipermodernidad en distintas partes del globo, constatando que las consecuencias

de las exigencias laborales en relación al tiempo y a las metas fijadas atraviesan los continentes. En todos los casos, los malestares que se manifiestan pueden considerarse como la resulta de las condiciones generadas por la nueva forma de organización del mundo del trabajo, las grandes metas y los plazos pautados para su concreción.

Estas son presiones muy fuertes que se invisibilizan, naturalizando los efectos producidos por la nueva forma de vivir. Pero existen, están y se expresan en los cuerpos, traduciendo el saludable funcionamiento en sintomatologías que afectan la vida de las personas, más aún si coherente a los tiempos que corren, sólo se intenta aplacar dichos malestares en el corto plazo, en lo inmediato, tomando un analgésico o anestesiando de una u otra forma esos padecimientos. Salvando excepciones, no se busca realizar un cambio estructural que accione en la base de esta problemática, tanto a nivel individual como social.

No obstante, es interesante observar que si bien los niveles de exigencia definen la cotidianidad de los sujetos y los sume en un ritmo de vida que los domina, parece existir en nuestras latitudes mayor conciencia en cuanto a los efectos y las secuelas que este nuevo estilo de vida provoca. Ello permite un mayor nivel de reflexión y criticidad con respecto a las causas, que sería deseable abriera camino a la búsqueda de modelos alternativos a esta realidad.

Hefesto: el valor simbólico del trabajo

Cuenta Robert Graves, que Hefesto hijo de Hera y Zeus fue arrojado de la cima del Olimpo por su madre debido a que al nacer era tan espeluznante que ella se espantó y lo echó para librarse de esa angustia y la vergüenza que le causaba su fealdad. Su destino fue caer en el mar, donde fue salvado por Tesis y Eurinome, quienes lo recogieron y criaron en su gruta submarina (Graves, 1984).

Al crecer, Hefesto desarrolló increíbles habilidades en lo artesanal, particularmente en la herrería. Construyó su primera fragua donde realizaba todo tipo de trabajos sobretodo en oro, y en agradecimiento a sus nodrizas las agasajaba permanentemente con diversos ornamentos.

Trascurridos nueve años del lanzamiento de Hefesto desde el Olimpo, Hera visitaba la tierra y los mares cuando se encontró con Tesis, impresionada por un broche que ella portaba, Hera le preguntó quién hacía tales maravillas. Al saber la verdad ordenó que Hefesto fuera devuelto al Olimpo de inmediato. Le instaló una fragua mucho mejor con veinte fuelles, para que trabajara para ella y el resto de las diosas y sobre todo para que le fabricara rayos a Zeus. Como premio por la excelencia de sus obras, se convino el casamiento con Afrodita, diosa del amor.

Hefesto no sólo disculpó a Hera sino que la defendió con valentía ante Zeus cuando éste la colgó por la muñecas. Tal

intromisión tuvo nuevamente el costo de la expulsión, esta vez por parte de su padre. Fue lanzado con tal fuerza, que nuestro héroe obrero cayó durante un día entero. El impacto sobre la isla de Lemnos fue tal que se quebró las dos piernas.

Lo recogieron unos isleños que lo hospedaron y se vieron recompensados por el trabajo incansable y maravilloso del herrero. Pero pronto Zeus lo perdonó y devolvió al Olimpo donde necesitaban de su producción, de su trabajo.

A partir de entonces Hefesto sólo pudo moverse con la ayuda de muletas de oro que el mismo se fabricó. Pero mantenía una fuerza inigualable en los brazos y los hombros lo cual le permitía mantener una producción fuera de competencia. Y para mejorarla creó una serie de mujeres de oro que lo ayudaban en la fragua. Éstas podían realizar todo tipo de tareas encomendadas por Hefesto por difíciles que fueran, incluso esta maquinaria femenina podía hablar. La tecnología ha llegado al Olimpo.

Nuestro divina esclavitud...

Hefesto, su nombre podría significar el que brilla de día, a la luz del sol, lo que nos hace pensar que sus horas de esplendor son las de la jornada laboral.

No sólo era un hombre muy feo, sino de apariencia desaliñada en general, barba descuidada, despeinado, siempre sudoroso... Nos devuelve la imagen del hombre pobre, sufrido, evoca al individuo fatigado por la faena campesina, al minero o al obrero de las fabricas del Siglo XIX.

Su fealdad le fue compensada con el atributo de la fuerza y las habilidades para el trabajo. Como representante de los trabajadores su lugar no podía ser el Olimpo ni siquiera en la mitología, sólo le fue permitido estar allí para servir a los demás dioses.

Desestimado por su madre y detestado por su padre, fue bien recibido en la tierra, lugar de los menos privilegiados, las veces que llegó allí expulsado por los de arriba.

El casamiento con Afrodita, premio otorgado por Hera y Zeus a Hefesto no tuvo un destino de dicha, sino de amargura y deshonra para el herrero. La bella Afrodita prefería disfrutar de los placeres venéreos con Ares, ebrio y robusto dios de la Guerra, más que con su marido.

Fue Ares, el verdadero padre de los tres hijos que Hefesto crió como propios.

Al parecer otro legado de la cultura griega, es la idea de que

el hombre estratega es más seductor que aquel que posee el don del trabajo manual. El astuto guerrero es el *winner*, el sudoroso obrero es un *loser* también para las actividades amatorias y en el Olimpo.

Este dios cojo, ha sido lisiado por causa de los abusos de un dios superior, su padre. Y como en el Olimpo no hay seguridad social Hefesto ha tenido que crear sus propias muletas...

Su fealdad representa el rechazo a la cultura del trabajo y al esfuerzo manual. Es un dios despreciado entre otras deidades, el plebeyo, el inferior, el repudiado por sus genitores; pero valorado, por los comunes, por los de abajo...

Sin duda su creación más interesante es la serie de mujeres de oro. Desde la perspectiva del presente en que vivimos, ese ejército femenino parece un antecedente de las máquinas que el individuo moderno ha desarrollado, no sólo para mejorar su desempeño en el trabajo, sino para igualar o aún superar las posibilidades humanas. Aquellas mujeres, al igual que nuestras máquinas, podían hablar y eran capaces de realizar cualquier labor. Las máquinas que el ser humano ha construido han alcanzado ya resultados inimaginables, y no sabemos aún que efectos puedan lograr en un futuro, si es que lo habrá.

Referencias bibliográficas

- Araújo, Ana María. (2002). *Impactos del desempleo*.
- Araújo, Ana María. (2008). *Trabajo y No- Trabajo*. Montevideo: Nordan- Comunidad.
- Araújo, Ana María. (2013). *Todos los tiempos el tiempo*. Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Aubert, N., & de Gaulejac, Vincent. (1993). *El coste de la excelencia: del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós.
- Bauman, Z. (2010). *Vida de consumo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Cortazzo, I., Moise, C., & Cuenca, A. (2000). *Estado, salud y desocupación: de la vulnerabilidad a la exclusión*. Buenos Aires: Paidós.
- Graves, R. (1984). *Los mitos griegos*. Barcelona: Ariel.
- OPS/OMS. (2013). *OPS/OMS Organización Panamericana de la Salud - Uruguay*. Enfermedades profesionales en las Américas. http://www.paho.org/uru/index.php?option=com_content&task=view&id=671&Itemid=1

El reconocimiento y el lugar del cuerpo en el trabajo

Sylvia Montañez Fierro

*Sylvia Montañez Fierro: Magíster. Profesora Adjunta de la Facultad de Psicología, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay).
Email: sylvimont@gmail.com*

Resumen

En esta ponencia me propongo reflexionar sobre el trabajo en la sociedad contemporánea, hipermoderna, en particular en lo que hace al lugar de los cuerpos, su reconocimiento y el sufrimiento que el ámbito laboral conlleva. En este tiempo de incertidumbres y de condiciones sociales agotadas, no sabemos aún con certeza qué es lo que vendrá. El sujeto seguro de sí, capaz de encontrarse a sí mismo, satisfecho con su trabajo, así como, en definitiva, la existencia en un mundo coherente, ordenado y en progreso, son elementos encubridores de la furia y el miedo que están detrás de los procesos de civilización. El lugar sólido y único en el mundo hoy se ve estallado. No obstante, esto no implica, necesariamente, una catástrofe, sino que también puede implicar posibilidades de concebir nuevas y mejores maneras de estar en el mundo. Estas transformaciones también afectan a los cuerpos, que se estructuran y metamorfosean según sus condiciones de habitar en el mundo.

La sociedad contemporánea y el mundo del trabajo

En esta ponencia se reflexiona acerca de la problemática del reconocimiento y el trabajo en la sociedad actual; se enfoca la relación del reconocimiento y el sufrimiento laboral, así como el impacto en los cuerpos de jóvenes trabajadores de la ciudad de Montevideo.

El trabajo constituyó un pilar de la cosmovisión moderna. En la concepción hegeliana, descripción que ha marcado de forma importante las formas de pensar en las sociedades occidentales, es por medio del trabajo que se posibilita la transformación de la naturaleza. En la Fenomenología del Espíritu *“la conciencia que trabaja llega, pues de este modo, a la intuición de ser independiente como de sí misma”* (Hegel, 1987, p. 20).

En la dialéctica del amo y el esclavo, es por el trabajo y la obra realizada que el esclavo se reconoce en su tarea como persona. El trabajo permite el reconocimiento de lo realizado, le da un carácter humano a la naturaleza, se le imprime la conciencia de sí, se la humaniza. El trabajo permite que la obra producida esté frente a sí; entonces la naturaleza no es algo que se escape al ser humano y delante de la cual quede indefenso, temblando de miedo, sino que le permite encontrarse a sí mismo, en su obra y a su vez reconciliarse con la naturaleza (Montañez Fierro, 2012, p. 33). Luego, en Marx, aparece la posibilidad de la transformación ejercida sobre la naturaleza de la que el hombre es capaz por medio del trabajo. En la concepción freudiana, es por el trabajo que las personas conforman y definen su actividad psíquica.

Estos discursos han tenido efectos en cuanto a constituir un modo de pensar, sentir y actuar. Ellos se gestaron a partir de los cambios sociales y se apropiaron de nosotros. Según esta comprensión estructural, son el discurso, sus efectos y sus procedimientos los que conforman la subjetividad. Para

Lewkowicz, *“El homo faber, que definía la humanidad por el trabajo, o el homo castratus, que definía la humanidad por la prohibición del incesto, no parecen definir la condición actual”* (Lewkowicz, 2006, p. 208).

Se han producido cambios y, según Marramao (2006, p. 14), asistimos a una nueva organización social y cultural de las sociedades a nivel planetario, que alude a un cambio en *“el orden de las cosas”*, un viraje que alude a lo continuo-discontinuo, de unificación y diferenciación.

Transitamos la apertura de una experiencia en la que algo ha cambiado de manera sustancial, aunque no tengamos las herramientas indispensables para ubicarnos en este mundo contingente, actual.

Presenciamos un cambio en los horizontes sociales y mentales de referencia. Se modifican y adquieren relevancia los conflictos de identidad en sociedades que ya no están basadas y sostenidas por el ideal homogeneizador, que dio lugar a un campo donde, al mismo tiempo que se globaliza, se abren las grietas y surgen con fuerza las diferencias que toman cuerpo y se instalan en los cuerpos, y dejan abiertas las imprevisibles dimensiones del conflicto (Montañez Fierro, 2013, p. 4).

Habitamos un tiempo de incertidumbre y en el conjunto de las condiciones agotadas no comprendemos aún con claridad qué es lo que viene a sustituirlas.

Es posible que se abra un tiempo de creación en el tránsito de este tiempo actual, marcado por la *“fluidéz”* y que emerjan nuevas ficciones que logren ser soportes habilitadores para pensar desde otro lugar o, por el contrario, se instale la disolución de todo sentido posible.

Las líneas de pensamiento que presentaban a un sujeto seguro de sí, capaz de encontrarse a sí mismo, aparentemente satisfecho por la realización de su trabajo, aquella concepción que sostenía la posibilidad de existir en un mundo que se mostraba orgánico, coherente, con pretensiones de orden y progreso, sin embargo, a su vez, encubrían la maraña de furia y de miedo que se esconde tras los procesos civilizatorios; aquella cadena narrativa lineal que generaba y fundaba un sentido, el ideal de tener un lugar sólido en el mundo, hoy ha estallado, sin que necesariamente esto implique una catástrofe. Por el contrario, puede implicar nuevas y diferentes maneras de estar en el mundo.

En la concepción hegeliana predominante el trabajo y el trabajador se transforman, así, en el motor de la historia. *“De este modo el esclavo trabajador se erige en el único sujeto del progreso histórico”* (Han, 2015, p. 138).

Pero así como el trabajo y el trabajador pueden ocupar un lugar central en la vida de las personas, en cuanto opera como mediador irremplazable de la reapropiación y la realización de sí mismo es una fuente inagotable de paradojas, pues también puede ser una máquina de producir mal e injusticias. Si

implica la posibilidad de cooperación entre los sujetos, provoca la creación de reglas interactivas que no solo respondan a la relación laboral sino a formas de relacionarse en común. Pero puede, también, generar relaciones de desigualdad en las que los sujetos se vean confrontados a la dominación y a experiencias de injusticia. Puede ser una experiencia de aprendizaje satisfactoria como una experiencia de sometimiento, injusticia e inequidad. Se puede llegar a ser beneficiario y víctima, alternativamente.

Dejours (2006, p.15) plantea que en la actualidad estamos inmersos en una guerra económica y en esta guerra, sin sangre evidente, hay un aspecto central: el desarrollo de la competitividad. Las empresas preparan toda su artillería de armas competitivas. La exigencia de estar altamente calificado puede dejar exhaustos o fuera de combate a aquellos que no parezcan aptos para combatir. Hay más vencidos que vencedores.

Considera Dejours que el sacrificio humano en la acción instrumental de esta guerra impacta sobre los trabajadores y su consiguiente sufrimiento, que no mitiga ni desactiva a la maquinaria puesta en marcha sino que la alimenta.

Se generan estrategias para afrontar y lidiar con esta situación y mecanismos de defensa, para lidiar con la angustia. Tanto los mecanismos de defensa como las estrategias de afrontamiento son “*reglas de conducta*” ante el sufrimiento en el trabajo. Su análisis nos proporciona elementos para pensar el impacto de las relaciones laborales y fundamentalmente el sufrimiento en el trabajo.

El sistema neoliberal actual produce injusticia y sufrimiento. Estamos en un momento de desocialización progresiva (Dejours, 2006), pues en el mundo global actual nos confrontamos con millones de personas que han perdido el empleo y quieren volver a trabajar, otros que no pueden conseguirlo. Se produce una sensación de miedo, incertidumbre, desesperanza, somos seres que sufrimos.

Sin embargo, habría una disociación entre sufrimiento e injusticia, porque solo en el caso en que se establezca una asociación entre la percepción del sufrimiento del otro y la convicción de que dicho sufrimiento es causado por una injusticia social se puede producir un movimiento de indignación, cólera, solidaridad y protesta, y esto no aparece muy claramente perfilado en la escena global. Las creencias actuales más notorias parecen indicar que las personas se inclinan a creer que se trata de un fenómeno sistémico, de índole económica, de la fatalidad del mercado, de algo que no puede evitarse, lo cual provoca una actitud resignada, que muestra la disociación entre sufrimiento e injusticia. La adhesión al discurso economicista es una manifestación del proceso de “*banalización del mal*” para Dejours (2006, p. 130).

El riesgo es a convertirnos en sujetos “*banales*”, incapaces de pensar, de analizar, de imaginar posibles propuestas para

generar modificaciones, que faciliten que se instaure la resignación y la decepción que invade y obtura la capacidad de actuar para transformar.

Se produce entonces un estrechamiento de las relaciones intersubjetivas, se adormece la capacidad de los sujetos de entrar en empatía con los demás compañeros de trabajo, se instala la apatía, aumenta el encerramiento individualista. Predomina la indiferencia y la tolerancia de la sociedad hacia el sufrimiento y la infelicidad, de una parte de la población, hacia la gran mayoría de los ciudadanos (Dejours, 2006).

A nivel social e individual existen reacciones que contactan con el sufrimiento, con el análisis de los acontecimientos sociales y culturales, y que se dan movimientos sociales a nivel latinoamericano que luchan por procesos de transformación que permiten visualizar una ruptura y debilitamiento de los mecanismos de dependencia y sojuzgamiento (Negri, 2010, p. 18).

La relevancia del concepto de “*reconocimiento*” se ha modificado y se ha intensificado su necesidad en las sociedades actuales, pues han cambiado las coordenadas políticas, económicas, epistémicas.

Lo que ha advenido novedosos no es la necesidad de reconocimiento, sino las condiciones en que este puede fracasar, en la medida que no está garantizado, su rechazo, el menosprecio, la humillación pueden causar perjuicios a quienes los sufren (Taylor, 1997).

Honneth dirige sus reflexiones hacia la elaboración de una teoría crítica del reconocimiento y de la sociedad, haciendo aportes para desentrañar las experiencias de injusticia social. Elabora una teoría de la autonomía personal en clave de reconocimiento mutuo. Honneth retoma el modelo hegeliano de los escritos tempranos y pretende dar un giro renovando el concepto de reconocimiento que le permita desentrañar las experiencias humanas, fundamentalmente aquellas que atañen a la injusticia social (Montañez Fierro, 2012, p.77).

Es a partir de la relación intersubjetiva que se abre el camino para la relación y la autorrealización, pues si se alcanza el reconocimiento recíproco es porque se alcanzó la confianza elemental a partir del otro y para sí. La seguridad emocional no solamente en la experiencia, sino también en la exteriorización de las propias necesidades y de los sentimientos que se abren fruto de la experiencia de interrelación es desde donde se habilita el despliegue de todas las demás formas de autorespeto y se puede garantizar la posibilidad de una comunidad social (Honneth, 1997, p. 130).

La angustia a la amenaza de exclusión social, el ser ignorado, rechazado, no ser tenido en cuenta, ser menospreciado, maltratado, desvalorizado socialmente, es lo más relevante para los individuos y para los grupos sociales que luchan por estos aspectos, considerados como una fuerza que estructura

el desarrollo moral de las sociedades.

En este sentido el reconocimiento en el contexto contemporáneo se ha vuelto vital desde el punto de vista afectivo y ético.

Si al decir de Dejours hay una disociación entre el sufrimiento humano y la injusticia social, mi planteo es que podemos pensar que las experiencias y las demandas de reconocimiento son las condiciones necesarias para que se articule el sufrimiento y la relación con la injusticia social, pues para Honneth las experiencias de injusticia son falta de reconocimiento y “*gran parte de los cambios sociales son motivados, impulsados por las luchas moralmente motivadas de grupos sociales, que pretenden lograr un mayor reconocimiento institucional y cultural de algún aspecto clave de su identidad*” (Honneth, 1997, p. 205). O sea que los sentimientos de injusticia social tienen su origen en experiencias de falta de reconocimiento, lo que trae aparejado el sufrimiento en los sujetos. La vinculación del sufrimiento y la injusticia social desde esta perspectiva estaría mediada por el reconocimiento. La importancia de la autoconfianza, del autorespeto, y la autoestima social y cuyo resultado garantiza el reconocimiento recíproco serían la clave para poder asociar sufrimiento e injusticia social. Las tres formas de reconocimiento recíproco alojadas en la vida social que Honneth toma de Hegel, son el núcleo normativo que define las condiciones intersubjetivas que aseguran la integridad personal; o sea dedicación emocional, el reconocimiento jurídico y adhesión solidaria, son éstas relevantes en cuanto claves para el logro de la autonomía.

Pero a su vez la posibilidad de que se produzcan movimientos sociales que luchan por la justicia social están relacionados con que los afectados experimenten sus prácticas no desde un reconocimiento represivo, degradante o restringido, sino activo y positivo. Como señala Honneth (2006, p. 131) el reconocimiento social puede asumir efectivamente la función de aseguramiento del dominio social, las cuales son formas de reconocimiento falso o injustificado y no poseen la función de fortalecimiento de la autonomía personal sino que reproducen las relaciones de dominio que generan conformidad y no emancipación. El reconocimiento en un contexto sociohistórico-cultural abierto reformula la condición de reconocimiento en el juego de las fuerzas heterogéneas del campo social, siempre en un equilibrio inestable, situacional, fluctuante y abierto. En este escenario fluctuante, el reconocimiento se lauda a cada paso. Es un efecto del propio movimiento de acciones recíprocas en su devenir, es un efecto multívoco entre particulares que va generando negociaciones, transacciones, hay puja y cotejo y habrá diferentes laudos. El nudo vital que pretende ligar lo individual con lo social corre el riesgo de no alcanzarse jamás, ante la extrañeza que provoca la alteridad en el fluir de los cambios sociales (Montañez Fierro, 2012).

Me interesa señalar algunas apreciaciones, que menciono más adelante, sobre la dimensión del cuerpo en el trabajo a partir de talleres que realicé con jóvenes de entre 18 y 29 años, que están en situación de vulnerabilidad social. Se trata de dos cuadrillas de jóvenes que, a través de convenios socioeducativo-laborales en la ciudad de Montevideo, una limpia las alcantarillas de la ciudad y la otra realiza mantenimiento de plazas y parques.

De los talleres sobre el reconocimiento y el cuerpo en el trabajo, surgen algunas manifestaciones y expresiones de los jóvenes y reflexiones acerca de cómo vivencian sus cuerpos. El cuerpo, nuestros cuerpos están insertos en una forma de vida, insertos en un mundo, que contiene reglas prácticas, que constituyen y moldean esas prácticas. Probablemente la vertiginosidad de los cambios, la sensación de inseguridad e incertidumbre, la pérdida de discursos estables, ha dirigido la atención hacia el cuerpo y se lo coloca como punto de apoyo para manifestar lo bello, lo siniestro, las biotecnologías, a pesar de los cambios constantes y de su finitud.

Cada sociedad crea sus formas, crea un sistema de normas y reglas en el que las personas se inscriben y así se va creando una forma de vida, un entretreído de creencias, de valores, de orientaciones, tanto colectivas como individuales (Montañez Fierro, 2016, p. 271).

La cultura occidental es una cultura de la imagen, incluso la relación con nosotros mismos está elaborada a partir de variados esquemas, ya sean estereotipos o ideales, sustentados en imágenes. Si bien existe una larga tradición, la importancia de la imagen en la cultura occidental es dependiente del hecho de que es el lugar del pensamiento del cuerpo (Schaeffer, 2012).

La atención al cuerpo y su cuidado acompañan al ser humano desde siempre pero la relación con nuestro cuerpo se expresa de diferentes maneras. El cuerpo es una de las expresiones vitales del imaginario social, revela las creencias de nuestro tiempo. La imagen y el cuerpo están ligados en el contexto actual de modo relevante. El cuerpo de nuestro tiempo es un cuerpo producido y que, a su vez, produce diferentes imágenes. El cuerpo se reestructura, se modifica, se altera, se metamorfosea según las condiciones de su habitar en el mundo.

Porzecanski sostiene:

La idea de cuerpo eficiente, que rindiera en el trabajo cotidiano y asegurara la producción de bienes y consumos, ya había surgido antes, como consecuencia de la Revolución Industrial en el mundo europeo, que solicitaba mano de obra resistente y sana, capaz de domesticar “*los impulsos*”, necesidades y deseos de los cuerpos (Porzecanski, 2008, p. 15).

En resumen: en el trabajo en la modernidad, mi premisa a discutir e intercambiar es que la relación sufrimiento-injus-

ticia social puede alcanzar un clamor de protesta y manifestación emancipadora, si el reconocimiento del respeto hacia el otro y la solidaridad social hacen carne y se instalan como reconocimiento del sufrimiento que, fundamentalmente, se instala en los cuerpos.

Los cuerpos que sufren

El cuerpo –nuestros cuerpos–, están insertos en una forma de vida y en un mundo con reglas prácticas, que, a la vez, constituyen y moldean esas prácticas. Son cuerpos que sienten, piensan y actúan. Si bien podemos pensar que la atención y cuidado del cuerpo acompañan al ser humano desde siempre, la mirada hacia los cuerpos se ha exacerbado en los siglos XX y XXI. Probablemente la vertiginosidad de los cambios, la sensación de inseguridad e incertidumbre, la pérdida de discursos estables, ha dirigido la atención hacia los cuerpos y se los coloca como puntos de apoyo para manifestar lo bello, lo siniestro, las biotecnologías, incluso en las concepciones transhumanistas, a pesar de los cambios constantes y, también, se su propia finitud.

Como ya planteé en otro trabajo, el miedo desborda los discursos de construcción cultural, desafía la obsesión ordenadora de las formas, rompe la armonía, la vulnerabilidad queda expuesta. Hay fragilidad aunque se pretenda mostrar control y eficiencia. El miedo que recorre la tensión de las fuerzas en juego, de las cosas, las personas, los animales, las máquinas, y todos entrelazados, conforman la creencia de la fragilidad de nuestros cuerpos (Montañez Fierro, 2012, p. 53).

En este sentido, a través de la propia imagen del cuerpo se manifiestan diversos sentimientos, dolores, fracturas, pesos, alegrías, fragilidades, fortalezas. Al decir de Le Breton (1999), no tenemos un cuerpo sino que somos un cuerpo. A la vez, no alcanzamos a capturarlo en su totalidad, pues el cuerpo vivenciado, a pesar de la ilusión de unidad, a la que nos aferramos, nunca es entero y absoluto, sino que es fragmentado y siempre es una especie de “otro”. Se lo coloca en el punto de mira y, sin embargo, en el mismo momento en que se lo apunta con la mirada, se lo niega.

Relato de una experiencia: talleres socioeducativos de sociología clínica

La dimensión del reconocimiento y el cuerpo en el trabajo fue uno de los aspectos trabajados en los talleres que llevo adelante con jóvenes en situación de vulnerabilidad social, cuyas edades oscilan entre los 18 y los 29 años. Se trata de dos cuadrillas de jóvenes que trabajan en convenios socioeducativo-laborales en la ciudad de Montevideo. Una cuadrilla limpia las alcantarillas de la ciudad y la otra realiza el mantenimiento de plazas y parques. El objetivo del equipo educativo, del que formo parte, es integrar y generar a partir y a través de la experiencia socioeducativa-laboral, sujetos autónomos,

capaces de construir un proyecto de vida que facilite su desarrollo laboral y personal.

A partir de la metodología de trabajo, en talleres de psicología clínica adaptados al contexto sociocultural de los jóvenes, se permite la circulación de la palabra, el encuentro a partir de otra mirada, se abre la reflexión grupal acerca de los acontecimientos políticos, sociales y culturales del entorno en el que viven, la dimensión de los trabajos que han realizado y el actual. El reconocimiento de esos cuerpos en el trabajo, esos cuerpos que muestran un modo de existir, comienza a ser problematizado.

A continuación, para la reflexión y para darles la palabra a los jóvenes trabajadores, detallo algunos aspectos de los talleres realizados con ellos sobre el reconocimiento y el cuerpo en el trabajo y transcribo algunas de las reflexiones acerca de cómo ellos vivencian el reconocimiento de sus cuerpos en el trabajo actual.

La consigna del taller consistió en dibujar en un papel tres líneas horizontales. La de más arriba señalaba los años recientes, a partir de su nacimiento y el señalamiento de los sucesos acontecidos en el país en estos años, fundamentalmente cuando ellos comenzaron a trabajar (tenían edades entre 18 y los 29 años). La segunda línea mostraba los diferentes trabajos que habían realizado, que en su mayoría eran trabajos zafrales, no formalizados. La tercera era la del cuerpo y el reconocimiento del cuerpo en los diferentes trabajos: la vivencia de sus cuerpos expresada con dibujos, colores, recorte de figuras pegadas al papel y/o palabras escritas.

Con respecto al trabajo actual, algunas de las expresiones y comentarios extraídas del intercambio grupal y a partir de las preguntas de la coordinación son:

- *me duele el cuerpo, no puedo caminar tanto al sol y nadie me hace caso*
- *quiero descansar*
- *quiero jugar, vamos!*
- *mi cuerpo...yo que sé....*
- *me duele de hacer tanta fuerza*
- *tengo la columna destrozada*
- *yo tengo tres balazos en la pierna*
- *yo dos fracturas acá, me caí de la moto*
- *¿mi cuerpo? yo no lo reconozco nada*
- *ella es como uno de nosotros [se refiere a la única mujer de una de las cuadrillas]*
- *lo que me gustan son estos [muestra los tatuajes]*
- *y yo mira esto [piercing en la lengua, orejas, nariz]*
- *el cuerpo es lo más importante, si me enfermo soné*

A partir de estos decires, pero también de las gestualidades, expresiones plásticas y otras, en los talleres podemos reflexionar acerca de lo que vivencian. El cuerpo se presenta dolorido y sufriente. La mayoría de los comentarios alude al sufrimiento en el cuerpo, a la vigilancia que sienten sobre ellos y, a su vez, la negación y la falta de escucha acerca del agotamiento, por parte, fundamentalmente, de los capataces. El esfuerzo realizado no da como resultado satisfacción alguna.

Se manifiesta la necesidad de recreación y juego, quizás como única esperanza de satisfacción. La valoración del cuerpo asoma en los tatuajes y las incrustaciones diversas que varios de ellos se han realizado. Probablemente es una forma de resistencia silenciosa, expresión de identidad, que se muestra en los tatuajes, los piercing, en la corporalidad. Les cuesta mucho hablar sobre sus cuerpos, así como que no establecen casi ninguna relación entre el dolor y la necesidad de reclamar sus derechos al descanso y/o a mejores situaciones laborales. Aparece la queja, pero la resignación de que las cosas tienen que ser así. En el intercambio dialógico se muestra el miedo a perder el trabajo, agudizado por las manifestaciones manipuladoras de los capataces que continuamente los amenazan con la posibilidad de despedirlos si no rinden.

Podemos observar en estos jóvenes cómo el trabajo corporal está caracterizado por la importancia del rendimiento, la necesidad de estar sanos, la importancia del trabajo está por encima de cómo se sienten y cuánto les duela el cuerpo. Son cuerpos que se conforman de acuerdo al tipo de trabajo y deben responder a esas expectativas. Refiriéndose a la mujer, en varias intervenciones, aprueban su labor, pues ella trabaja, como dicen, a la par de ellos. El cuerpo femenino está en referencia al modelo esperable, que es el que rinde, tiene fuerza, no se cansa y es valorado en cuanto no muestra diferencias con los varones del grupo respecto a la exigencia.

A su vez, ese cuerpo que se muestra evasivo, delata que es un lugar en que se ejerce el poder, pues los capataces se dirigen a los jóvenes controlando los cuerpos para convertirlos en cuerpos dóciles, que respondan a las exigencias del trabajo, por lo que tienen que ser cuerpos que aguanten el cansancio, que no muestren debilidad ni queja ante las malas condiciones a las que están expuestos. *Así es el trabajo!* Pero el trabajo no dignifica, *se trabaja por la gaita*, dicen, si pudieran se irían a la playa.

El cuerpo esconde y a la vez delata el imaginario social y personal. Se aprecia la violencia en esa mirada homogeneizadora, en cuanto que todos deben rendir por igual, responder a las demandas laborales, se ejerce una violencia legitimada, uniformizada, que no respeta las diferencias. Dejours (2006, p. 132) plantea que *“la psicodinámica del trabajo permite una mirada clínica que sugiere la presencia del sufrimiento en el centro del proceso de banalización del mal”*.

Es el sufrimiento aparece como defensa ante el maltrato,

la desvalorización y el menosprecio, la manipulación de la amenaza que atenta contra la posibilidad de pensar. En situaciones de extrema precariedad, el miedo se instala: miedo a que el esfuerzo de existir, el esfuerzo por alcanzar un lugar en la sociedad no se logre, miedo a la desafiliación absoluta, que los posibles sitios que abren ciertos espacios no posibiliten y que, devueltos a sí mismos, se disgreguen y diluyan. Miedo a desintegrarse, por no ser cuidados y no haber sido cobijados por el mundo, a pesar del esfuerzo, miedo al no-lugar, a no ser reconocidos; miedo que se palpa con claridad en estos jóvenes que viven una situación de extrema vulnerabilidad y miedo que acompaña a cada uno de nosotros en el mundo actual (Montañez Fierro, 2012).

El escenario actual permite relacionar los conceptos de Dejours acerca del análisis de las conductas humanas que produce, según él, la maquinaria de guerra, basada en la desenfrenada competitividad, que conduce a amplios sectores a someterse a ella, causando gran sufrimiento, pero a su vez, consintiendo el sufrimiento que crece al no encontrar salidas que puedan mejorar la situación. El trabajo no ofrece seguridad y menos es productor de satisfacción. Se aprecia una tolerancia hacia la injusticia en amplios sectores de la sociedad y se mantiene la visión de la lógica economicista. La importancia de integrar otras fuerzas que reflexionan y actúan sobre las distorsiones infligidas y que también son fuerzas que estructuran el desarrollo moral de las sociedades permitiría integrar la dimensión de la banalidad del mal y, al decir de Dejours, el proceso de banalización en el trabajo, así como la necesidad de la lucha por el reconocimiento ante el maltrato, la desvalorización, el menosprecio. Hay que tener en cuenta, como sugiere Fraser (2004), la importancia del qué, cómo y quién de la dimensión política, junto con la dimensión económica y la dimensión cultural del reconocimiento. En este espacio se intenta poner en juego lo que sienten y piensan estos jóvenes, la posibilidad de *“narrar”* sus historias de vida, lo que facilita la apertura; se activa la capacidad expresiva, se recrea la experiencia vivida y nuevas y variadas manifestaciones emergen en la interacción grupal.

A través de la elaboración de las experiencias vividas, propias y originales de cada individuo y del colectivo es que los valores y las creencias pueden salir de los esquemas prefijados, autorreferenciados y cerrados; pueden ser, así, comparados y se empieza a generar un intercambio, aun en el silencio (Montañez Fierro, 2012, p. 57).

Referencias bibliográficas

Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.

Fraser, N. (2004). *Reinventar la justicia en un mundo globalizado*. Recuperado de <file:///home/usuario/Descargas/Nancy%20Fraser,%20Reinventar%20la%20justicia%20en%20mundo%20globalizado,%20NLR%20>.

- Han, B.-Ch. (2015). *El aroma del tiempo*. Barcelona: Herder.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Grijalbo-Mondadori.
- Honneth, A. (2006). *El reconocimiento como ideología*. *Isegoría*, 35, 129-150.
- Hegel, G. W. F. (1987). *La Fenomenología del Espíritu*. México: FCE.
- Le Breton, D. (1999). *Antropología del dolor*. Barcelona: Seix Barral.
- Lewkowicz, I. (2004). *Pensar sin Estado*. Buenos Aires: Paidós.
- Marramao, G. (2006). *Pasaje a Occidente*. Buenos Aires: Katz.
- Montañez Fierro, S. (2012). *La crisis del reconocimiento. Una discusión de la problemática social de la subjetividad vulnerable* (Tesis de maestría inédita). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de la República.
- Montañez Fierro, S. (2013, Noviembre). *Ciudadanía-reconocimiento-subjetividad: ¿Lazo social?* En *Ciudadanías Contemporáneas: Cuestionarios y escenarios*. Ponencia presentada en el Coloquio Internacional de la Universidad de la República del Uruguay y la Universidad París 8 Vincennes Saint-Denis, Paraninfo de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Recuperado de <http://www.mensuarioidentidad.com.uy/analisis-politico/en-que-que-dan-los-ideales-de-libertad-igualdad-dignidad-y-autonomia>.
- Montañez Fierro, S. (2016). *El cuerpo, las creencias y el arte*. En Monteiro, M. & Giucci, G. (Orgs.) (2016). *Desdobramientos do corpo no século XXI* (pp. 271-282). Rio de Janeiro: Caetés.
- Negri, T. (2010). *Imperio, multitud y sociedad abigarrada*. Buenos Aires: Walhuter Editores-Clacso.
- Porzecanski, T. (comp.) (2008). *El cuerpo y sus espejos*. Montevideo: Planeta.
- Scheffer J.-M. (2012). *Arte, objetos, ficción, cuerpo*. Buenos Aires: Biblos.
- Taylor, Ch. (1993). *El multiculturalismo y la "Política del reconocimiento"*. México: FCE.

“No seas excelente, sé esforzado”. Aproximación crítica al núcleo ético del mercado del trabajo individualizado en Chile

Hugo Sir Retamales

Hugo Sir Retamales: Sociólogo, Magíster y doctorando en Ciencias Sociales Universidad de Chile (UCH). Docente Universidad Andrés Bello (Chile). Miembro Núcleo de Estudios en Gubernamentalidad (UCH) y Colectivo Communes. Email: hugo.sir.r@gmail.com

La historia de la historia de la civilización occidental, es la historia de la interiorización del sacrificio. En otras palabras: la historia de la renuncia.

(Adorno y Horkheimer, 2013: 68)

En la presente comunicación, se indagará en el rol simbólico que adquiere la noción de esfuerzo en el mercado del trabajo chileno, como parte de una investigación mayor sobre la intersección género/clase y sus consecuencias en la estratificación. Para ello se presenta una breve descripción de las transformaciones generales del mercado laboral en Chile, llevadas a cabo por la dictadura, mostrando cómo se vinculan a las modificaciones globales en el arte de gobernar. Luego, se describen los principales resultados obtenidos en los análisis enfocados en la posición simbólica de la noción de esfuerzo y su relación con una gramática general adaptada a las condiciones de precariedad, flexibilidad y desprotección. En las reflexiones finales, el análisis es extendido y profundizado para mostrar al esfuerzo como núcleo ético que sustenta las acciones personales en un mundo laboral profundamente individualizado. La metodología del estudio se describe antes de presentar los resultados.

El objetivo central es hacer visible la importancia que tiene la noción de *esfuerzo*, como valor (tanto en su sentido ético-moral, como en el económico), y como categoría de evaluación, de manera transversal en distintos tipos de empleo. Intentamos con esto desplazar la preeminencia de la gramática meritocrática (Boltanski & Thevenot, 2006), incluso si se la refiere de manera crítica (Araujo & Martuccelli, 2012). Se trata de explorar la forma normativa que adquiere la autoexplotación, categoría que hace confluir libertad y coacción en el mercado del trabajo chileno (Miller & Rose, 2008; Han, 2014; Tijoux & Sir, 2015), a partir de la investigación realizada en el proyecto Fondecyt “Nuevas Formas de Pensar en la Estratificación Social: La Intersección Clase/Género en el Mercado Laboral Chileno”¹.

Paisaje: Individuos², proyectos, conexión

Una tesis bastante difundida y aceptada para describir la actualidad postdictatorial de Chile, es la importancia de las transformaciones vividas en dictadura, que hacen transitar abruptamente al país a una economía de mercado marcadamente neoliberal (Moreno et al., 2004; Torche, 2005). Incluso esta situación ha podido ser conceptualizada como una verdadera revolución capitalista (Gárate, 2012)³. Las

1. Se trata del Proyecto del Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología 1130779. Agradezco a todo el equipo de trabajo y en especial a la investigadora responsable Claudia Mora, por las discusiones e ideas que, sin duda, forman parte de este trabajo.

2. Reconocemos las dificultades epistemológicas de hablar lisa y llanamente de individuos, sin embargo, dadas las características de este artículo, remitimos para su discusión a otros trabajos (Martuccelli & De Sigly, 2012)

3. Esta tesis es congruente con la descripción del proceso internacional que se vive, fundamentalmente, en la década de los 80's, como una revolución neocapitalista (De Mattos, 2005; Harvey, 2007; Dasten, 2014)

llamadas “7 modernizaciones” que sufre el país, y que luego conforman el denominado “Consenso de Washington”, constituyen un conjunto de reformas “deseables” atravesadas, de forma general, por la búsqueda de: disciplina fiscal, estabilización macroeconómica, liberalización de precios y mercados, privatización de empresas estatales y servicios sociales; en suma, reducción de la intervención estatal en los mercados de capitales y en la economía en general, junto a la modificación de las lógicas de gestión pública (Oztrak, 1997; Torche, 2005; Moreno et al., 2004). Esta nueva institucionalidad impulsará, por diversos lugares del mundo, cambios profundos en la manera en que se ejerce el poder, se regulan los individuos y se gestionan las dinámicas sociales. Transformaciones asociadas a una privatización generalizada y basadas en un “arte liberal de gobernar” (Foucault, 2006), una suerte de “gobierno a distancia”, que en lo fundamental no realiza una intervención estatal directa, sino que permite jugar a agentes formalmente libres (Weber, 2014), en los que se apoya para conducir las conductas de los gobernados, a través de modificaciones ambientales o del hábitat (Foucault, 2006, 2007; Miller & Rose, 2008; Castro-Gómez, 2010; Beasley-Murray, 2010).

Estas medidas no son solo liberalizadoras, sino también individualizadoras, lo que se expresa muy bien en las transformaciones en el mercado laboral, a partir del conocido Plan Laboral de 1979. Este fue aplicado por la dictadura con el Decreto Ley 2 200, y a pesar de diferentes modificaciones, el Código Laboral agrupado en 1987 mantiene los pilares de liberalización e individualización (Ulloa 2003; Salazar 2006; Araujo & Martuccelli, 2012). Esquemáticamente podemos distinguir tres tendencias que caracterizarán el mercado laboral: i) Desprotección; ii) Precarización; iii) Individualización (Ermida, 2001; Ulloa, 2003; Aguilar, 2004; Mejía, 2007; Dastén, 2014).

La noción de “flexibilidad laboral”, se instala de forma transversal a las líneas mencionadas. Se trata de una experiencia mayoritaria (Escobar, 2005; Dastén, 2014). Es importante reconocer aquí con Araujo y Martuccelli (2012) la particularidad de esta flexibilidad en el país:

... la flexibilización en el trabajo no se expresa esencialmente ni por la expansión de un importante sector informal (uno de los más bajos de América Latina), ni por un alto desempleo, sino por un conjunto de diversos procesos de segmentación dentro del mismo sector formal, en el que se consolidan perfiles cada vez más heterogéneos de trabajadores (en términos de condiciones de trabajo y de protección) (Araujo & Martuccelli, 2012: 19).

Entonces, con diversos matices, una precarización, propia de la flexibilización del trabajo, recorre de punta a punta a

los trabajadores (Soto, 2008). Esta situación generaliza los principios de legitimidad flexibles que Boltanski & Chiapello (1999) describen como *nuevo espíritu del capitalismo*.

En este mundo, será el individuo, *su capacidad*, su involucramiento con la empresa, y no su pertenencia a una clase ni a un sindicato, lo que permitirá mejorar las condiciones de vida, con lo que se contribuye a eliminar simbólicamente la oposición capital-trabajo (Escobar, 2005). Por lo mismo, se valora la capacidad de compromiso y la disponibilidad. Es una entrega por completo al trabajo, que no devuelve seguridad, sino desafíos, polifuncionalidad, distintas locaciones, contratos a plazo, etc. **Por lo tanto, la flexibilidad, la adaptabilidad, son características esenciales, y al ser presentadas como principios legítimos, las condiciones de inestabilidad laboral descritas, aparecen como oportunidades.**

Al adentrarnos en la investigación cualitativa del mercado del trabajo chileno, podemos apreciar que emerge como un criterio valorativo predominante el *esfuerzo*. No se trata necesariamente de un elemento nuevo, sino que su importancia viene dada por la posición que ocupa en el esquema de valoraciones, o dicho de otro modo en los principios de visión y división legítimos (Bourdieu, 2005, 2007)⁴. Como se verá, el esfuerzo y no el mérito es lo que reclama más compensación:

Escenas: Estabilidades precarias, carreras difusas.

Mostrar y demostrar

Para este trabajo, fueron analizadas 28 entrevistas de un total de 54 del proyecto global. Éstas intentan cubrir la mayor parte del espectro del mercado laboral chileno, por lo que las categorías de inclusión y exclusión son las siguientes.

a. Lo difuso y el arte de mostrarse

Y ese logro, ¿tú lo consideras de manera justa?

No sé, a lo mejor, no se correlaciona mucho con las evaluaciones.

¿En qué sentido?

Que en mi caso, por ejemplo en la última evaluación tuve buenas evaluaciones y subí

pero no tuve el máximo porcentaje de bono.

¿Y por qué?

4. En breve, el énfasis en principios de "visión y división" del mundo, y no únicamente en la denominación "principios de legitimidad" o "esquemas de valores", viene dado por la fuerza con que señala la relación entre la percepción, supuestamente subjetiva, de lo justo o injusto del mundo, que a su vez se asume objetivo. Es decir, las concepciones personales sobre lo legítimo están en estrecha relación con el *reparto del mundo* (en grupos, clases, intereses, deseos, etc.). Y es precisamente esa relación, la que siempre urge investigar, evitando reificar alguno de los polos.

Tú no lo sabes.

(Hombre, 29 años, profesional bajo, servicios).⁵

Es a través de prácticas cotidianas que se logran armonizar transformaciones estructurales con los principios de percepción y jerarquización individuales. Éstas por lo general se dan situadas y espacializadas de algún modo. El mercado del trabajo como trasfondo de las diversas escenas que constituyen los empleos específicos, permite aproximarse de manera privilegiada a formas de reproducción simbólica. Un mecanismo que puede identificarse a este respecto, es la relación que parece establecerse entre un desconocimiento generalizado⁶ sobre los criterios de evaluación, o bien, el conocimiento de criterios que en última instancia terminan siendo personalizados, por un lado. Y por otro, la abundancia de las prácticas de autovisibilización, o al menos la certeza de que las *estrategias vitrina*, suelen ser el único medio de acceso al reconocimiento por parte de los jefes.

¿Y para ascender, tú crees que en general, hay como criterios formales o como se hacían en general?

Sabís que yo no, y ese... esa percepción es a lo largo de todos los trabajos que he tenido (...) yo creo que es más de guata que haya un criterio formal. Es decir, sí, hay normas básicas que se tienen que cumplir, por ejemplo cuando a mí me ascendieron era que para poder tomar el puesto yo tenía que ser un ingeniero civil, cosa que correspondía, perfecto, ok, check, eso ya estaba listo; no sé, que hablara inglés, ok, estaba listo; pero... todo el resto eh... yo creo que es más de guata, de si le caís bien o no tan bien a tu jefe o al jefe de tu jefe o de si te conocen. Como que entrái dentro de las conversaciones de "sí, a ella le va bien, le podría ir mejor", esas cosas así yo siento que es como más de guata, de si estoy en el ambiente si te movís, si sabís venderte bien, esas cosas más así que de... sí en realidad hay una lista "y si cumple con esta va a podría caber dentro de las opciones". Yo siento que no es tan así.

(Mujer, 33 años, profesional alto, industria)

La constatación en la que queremos insistir es en la siguiente: Existe una percepción compartida, incluso por 'profesionales altos', aunque mayoritaria en trabajadores menos calificados, de la existencia de criterios de evaluación difusos. Estos criterios están posibilitados por las condiciones del mercado del

5. Las citas, proyectadas, acompañarán la lectura de la ponencia.

6. Es decir, entre distintas categorías de empleo, diversas edades y asignaciones sexuales.

trabajo descritas más arriba, en especial, por la desprotección laboral, y por ende, el escaso poder de acción colectiva, que hace difícil pensar estrategias diferentes a la individual, que consiste, gran parte de las veces en evitar ser una molestia, hacerse notar y esperar aprovechar la oportunidad cuando se presente⁷. De hecho, la sindicalización no aparece atractiva, o sólo atractiva en relación al posible beneficio económico, y es más, incluso en ocasiones, llega a presentarse peligrosa.

Las condiciones de desprotección del trabajo individualizan las soluciones, de modo que ante criterios difusos, sólo queda una atención sobre sí constante que permita estar atento a las oportunidades y aprovecharlas. Así, en paralelo al despliegue de las estrategias vitrinas, son sus elementos constitutivos los que se vuelven valores. La necesidad se hace virtud. Un ejemplo de ello, son las nociones de *aprovechar, jugársela o moverse*. Ésta adquiere, como ya ha podido apreciarse, una connotación marcadamente positiva y posibilitará entender la posición del *esfuerzo*, como núcleo ético del mercado laboral individualizado, a la vez criterio de evaluación y de autoafirmación.

A ver... Yo igual he sabido aprovechar las oportunidades que me han dado. O sea, cuando la primera vez que me ascendieron, fue porque me dijeron “necesitamos una persona para esto” pero nunca me ofrecieron nada. Si no que te tenías que poner a estudiar y todo eso; y yo lo vi como una oportunidad para que se fijaran en mí. Porque así como yo pertenecí a un grupo de puros ingenieros comerciales recién titulados, como era su primera pega. Entonces esa oportunidad yo la supe aprovechar y que en el fondo hizo que el jefe se fijara que yo era capaz hacer, que me pusieran en otra, delegándome en otras cosas. Y así me dieron después otras responsabilidades.

(Mujer, 33 años, subgerenta, servicios)

Se trata de un arte de mostrarse y de demostrar, que expone sentido de la oportunidad, dinamismo, disponibilidad y compromiso. Que en consonancia con la importancia y exigencia de competencias no específicas, llega a ser asociada con la idea de poseer o necesitar una **“personalidad”** particular (Ehrenberg, 2010). De este modo, no se trata de la valoración de un mérito susceptible de medir con un criterio estandarizado, como las credenciales educativas (Araujo y Martuccelli, 2012), sino que de una relación de índole do-

méstica, casi afectiva (Boltanski & Thevenot, 2006), en donde el esfuerzo, que siempre es personal, se emparenta con la entrega cuasi religiosa. El hecho de la importancia acentuada de la personalidad, no debe tomarse con ligereza, por dos motivos que exploraremos. Por un lado, implica cierta inmutabilidad, cierta asociación casi natural entre tipos de empleo e individualidades. Por otro, significa una ampliación de los elementos que entran en juego en la relación laboral. De ahí también la relevancia de analizar el esfuerzo recubriendo al mérito, pues no se trata de esforzarse sólo por competencias laborales, sino por transformaciones personales y, particularmente, por la modificación de las redes de contactos.

Bueno, yo creo que pesó más que nada mi personalidad, además que mujeres somos pocas, rubia creo que era la única, entonces ya sólo por eso la gente se sabe tu nombre, entonces te destacas un poquito más y eres parte de la gente como destacada y ahora con el Diplomado que voy a tomar, el Decano me llamó para hacer clases.

(Mujer, 32 años, profesional alto, industria)

b. Oportunidades e individualismo. Más que mérito, esfuerzo

Araujo y Martuccelli (2012), señalan cómo se apreciaría en Chile, una contraposición entre la lógica posicionada, sobre todo a lo largo de la década de los 90's, de la meritocracia, versus la utilización de redes, y el denominado *pituto* [en tanto 'intercambio de favores' entre socialmente cercanos, es decir, como una manifestación particularmente intensa de la red o del capital social (Ibíd: 2)]. El mérito, señalan, se instala en conjunto con la lógica de mercado a nivel general, sin embargo, comentan:

la pregnancia del mérito se relaciona, también, con el surgimiento y afianzamiento de extendidas demandas de democratización del lazo social (...) no solamente el mérito es un principio de justificación y de autovaloración, sino que se constituye en una expectativa concreta a partir de la cual se evalúa la justicia en la sociedad (Ibíd: 59).

Al mismo tiempo, Barozet (2006), muestra de manera muy interesante que el *pituto*⁸ - es constitutivo de la formación de la clase media chilena, tanto de aquella que crece al alero del Estado desde los años 20' hasta los 70's, como de aquella que resulta posterior a la liberalización económica del país. Si bien en un comienzo la cadena de favores se relaciona sobre todo con las prebendas que se puede obtener de los aparatos estatales, y con ello se estructura una clase media funcionaria;

8. También conocido como *compadrazgo*, sobre todo en décadas anteriores.

7. Este tipo de disposición puede no ser absoluto en el comportamiento de las personas, es decir, puede que no sea el único modo que adoptan en los trabajos, y puede que vaya variando según la trayectoria, pero existe la tendencia a que de algún modo, todo mundo haya atravesado este tipo de comportamiento. Por ejemplo, este tipo de testimonios es recurrente: “[Sobre habilidades requeridas] Yo creo que responsabilidad, puntualidad, orden. Respeto, cuidado con todo, en lo que dices, en lo que haces. Uno nunca sabe si alguien lo podría malinterpretar.” (Hombre, 31 años, manual, no calificado, servicios).

la desarticulación del Estado y su influencia en la sociedad, no implican la desaparición de los favores, tal como lo apunta Barozet (2006: 17):

El criterio meritocrático es individualizador, y al mismo tiempo logra instalarse como horizonte de justicia, por lo que se trata de una “exigencia más personal que colectiva en sus frutos” (Araujo y Martuccelli, 2012: 97). De ahí que, la presencia de las redes de intercambio de favores, posea al menos en primera instancia, un sentido ambiguo. Niega la utopía meritocrática, al mismo tiempo, que colectiviza de cierto modo las presiones individualizantes constantes en el país.

La importancia de las redes no pasa desapercibida para los individuos que habitan los mercados laborales. De ahí que el trabajo de elaboración de éstas sea algo primordial. Ya en una investigación anterior (Madero y Mora, 2011; Tijoux y Sir, 2015), sobre migrantes con movilidad laboral ascendente, podía reconocerse la importancia del *trabajo de la red*. Así también lo reconocen Araujo y Martuccelli (2012: 77), cuando señalan que

Si es cierto que las redes por sus diferenciales introducen una cuña en el mérito, por el otro lado, como los mismos individuos lo afirman, incluso cuando se dispone de redes es imprescindible saber activarlas, sostenerlas, trabajarlas, lo que, curiosamente engendra una forma específica sino necesariamente de mérito, por lo menos de esfuerzo.

Es que todo parece indicar que el esfuerzo, es donde el ideal meritocrático y la larga tradición del *pituto*, confluyen o derivan. Y aquello es inseparable de las condiciones de posibilidad en donde se despliegan. Ante la alta presencia de mecanismos difusos de selección y ascenso, y el escaso poder de negociación de los trabajadores, el esfuerzo recubre al mérito. Más aún, ante el despliegue de una gramática conexionista (Boltanski y Chiapello, 2002)⁹, que va a situar a las habilidades blandas en primer orden de importancia, el esfuerzo individual anuncia la difuminación de la diferencia entre características profesionales y personales para el mercado laboral, dotando de validez normativa a una autoexplotación difícil de soslayar.

O sea, desde que salí de la universidad le doy importancia al tema de esforzarme por hacer el trabajo bien, relacionarme bien con la gente que trabajo, y a pesar de tener problemas con los empleadores, hacerlo hasta el último bien, entregar bien mis cargos... tener buenas referencias, tener buenas redes de contacto [hacer el esfuer-

9. Que aunque pone énfasis en la conexión, en la red, individualiza su gestión, y que se expande a diferentes sectores de la sociedad, sobre todo con la figura del emprendimiento (Mayol, 2007) y con discursos de divulgación como libros de autoayuda, y otras tecnologías del yo (Foucault, 1990; Davis, 2001; Fries, 2013; Han, 2014 ; Sir, 2014)

zo]... y eso ha permitido que a pesar de que he estado en periodos sin trabajo estable, he mantenido ingresos suficientes para poder seguir viviendo acá, en Santiago.

(Mujer, 31 años, profesional bajo, servicios)

Reflexiones finales

El análisis anterior nos permite identificar, al menos, tres campos problemáticos, que tienen como pivote la categoría de esfuerzo y su carga normativa: a) Reconocimiento – sumisión; b) Autoexplotación – recompensas; c) Lo común – Lo individual.

Dados los procesos difusos de reclutamiento, y sobre todo, de asignación de recompensas permanentes, el mérito pierde paulatinamente su fuerza. La idea de que las oportunidades están disponibles para todo *quien sepa aprovecharlas* –es decir, quien haya sido visto por sus superiores, se la haya jugado y logre tomar la *chance* en el tiempo preciso cuando aparezca, como vimos, es bastante generalizada. Este consenso cognitivo y moral tácito (Bourdieu, 1999, 2007), implica una actitud constante de esfuerzo, pues no hay momento ‘oportuno’ institucionalmente designado, que conlleve realmente un beneficio laboral estable. Es esto lo que se sabe, cuando se dice que en última instancia se decide ‘de guata’ quien asciende, o que se desconocen la verdad de los criterios de evaluación. **La idea de esfuerzo representa aquí el reverso de lo difuso en materia de apreciación laboral. Es decir, la síntesis de la serie de acciones que conlleva tener que aparecer frente a los superiores como el/la indicado/a para tener mejoras y beneficios laborales.** En este sentido, condiciona el espacio de visibilidad, pues como lo señalan las entrevistas, es quien ha sido visto por los jefes, *porque se la ‘juega’*, quien finalmente tiene mejores alternativas, de forma medianamente independiente de los resultados de otros test más formales. **De este modo, el esfuerzo -que desborda las competencias laborales- es un requisito, una imposición, una suerte de competencia tácita, universalmente exigida; y una característica admirable.**

Lo que diferencia al esfuerzo del mérito, es que el primero excede al último. Como garantía del esfuerzo, no sólo se tienen respaldos objetivos, sino sobre todo apreciaciones subjetivas de los superiores, y por ello entran en consideración una serie de habilidades, cuyo despliegue laboral es solo una parte. Buena disposición, responsabilidad, compromiso, pero también una vida fuera del trabajo que sea compatible con esta entrega. Por esa razón, en las entrevistas analizadas es tan común la referencia a ciertos grupos, como aquellos que se dedican a ser amigos de los superiores, o de otras personas influyentes. En general, las menciones se hacen desde la vereda opuesta, por lo tanto desmereciendo esas actitudes por

ser anti meritocráticas¹⁰, pero al mismo tiempo deseándolas.

- *Los reconocidos serán los esforzados*, sin embargo, este esfuerzo no responde a ninguna habilidad en particular, sino como lo señalan los entrevistados, a tener una *personalidad* determinada. **Lo que está puesto en juego de esta forma, es una vida sin cualidades, una nuda vida** (Agamben, 1998; Rose, 2007), que ha de ponerse al servicio de los requerimientos laborales. El cuerpo y sus emociones, son la materia que de este modo se capta, ya no ciertas habilidades cognitivas o destrezas corporales básicas, sino esta integridad dispuesta para el trabajo, básicamente para el que sea gracias a las condiciones de desprotección laboral. No hay discontinuidad entre la explotación netamente corporal (fuerza de trabajo), y la entrada de la emocionalidad en el capitalismo cognitivo, como lo sostiene Han (2014) manteniendo un dualismo cartesiano. Los contratos a plazo, por horas, el subempleo, el riesgo constante de caer en esas condiciones, etc., nos conducen a esta situación, en donde el *esfuerzo* es requisito y criterio de valoración de una vida-cuerpo y emociones- que ha de estar dispuesta al trabajo (Fumagalli, 2010).

La autoexplotación y las formas de trabajo que buscan, mediante su sobreexposición¹¹ el reconocimiento, no son principalmente fruto de un adoctrinamiento en los nuevos valores del capitalismo, o de seducciones (Han, 2012, 2014; Salinas, 2014), sin por ello ser mera imposición. Se acercan a la manera en que Castro-Gomez (2010: 209) describe el rol del riesgo en las modalidades de gubernamentalidad contemporánea:

La generación del riesgo permanente aparece entonces como uno de los objetivos centrales de la racionalidad neoliberal propuesta por la Escuela de Chicago. [La sociedad del riesgo] no es una consecuencia “indeseada” de la industrialización, como pretende Ulrich Beck, sino que es efecto de una racionalidad de gobierno (...) que busca producir un ambiente de riesgo en el que las personas se vean *obligadas* a vérselas por sí mismas, pues la inseguridad es el mejor ambiente para estimular la competitividad y el autogobierno.

Los y las trabajadoras, enfrentados a un endeudamiento constante (Lazzarato, 2012), a un mercado del trabajo, precarizado y desprotegido; y a un empleo de amplia incertidumbre en sus criterios de asignación de recompensas permanentes y de poca capacidad de negociación, tenderán con toda la apariencia de la naturalidad o de la seducción, a una autoexplotación que no abarca esta o aquella competencia, sino que reconoce la necesidad de mostrar una *personalidad* determinada, es decir, disponer para el trabajo cada vez más la vida en sí. De ahí que no pueda haber sorpresa en la expansión de las tecnologías de optimización, que abarcan no sólo

las más tecnológicamente avanzadas de los países del ‘primer mundo’ (Rose, 2007; Rose & Miller, 2008), sino desde la ya clásica “formación continua” (fuera o dentro de los lugares de empleo), hasta el consumo de medicamentos biomédicos y terapias no biomédicas.

De modo que **la tendencia general de lo incierto es el mecanismo cuya especificación más visible en nuestro trabajo, es la que tiene que ver con la incertidumbre, en última instancia, de los criterios con que se evalúa, aun cuando éstos estén especificados, puesto que la relación interpersonal tiene un peso imponderable, pero del que se sospecha que sea determinante.** Y sin embargo, en lo incierto se conjugan también otros tipos de mecanismos, como la asignación de comisiones, bonos y metas, consiguiendo con esto una individualización ampliada. Esto es más una responsabilización individual, que un mero egoísmo. **El esfuerzo como pilar normativo, va a requerir trabajadores activos, capaces de gestionar su propia visibilidad, es decir, a sí mismos.** Sea porque no se está seguro de la forma en que se le está evaluando, o porque la meta es altamente difícil de alcanzar, el esfuerzo será la moneda de cambio de quien busque ser exitoso, y en tanto tal, se tratará sobre todo de *hacerse visible*. Es aquí, entonces, donde el “yo empresario” (Castro-Gomez, 2010; Zamora, 2013), hace su aparición. El individuo esforzado, empresario de sí mismo por defecto, es el único que puede procurar su bienestar, y por lo tanto, el único, o al menos el principal responsable de su fracaso.-

Se trata de una funcionalización o instrumentalización de la autonomía para la dependencia, dice Zamora. La transformación es perfecta: la sanción es sustituida por fracaso, la recompensa por el éxito y el poder del directivo o empresario se concentra en su capacidad para influir sobre las condiciones del éxito (Zamora, 2013: 158).

Es por esta razón que la centralidad del esfuerzo, tensiona varias oposiciones clásicas. No solamente confunde libertad y coacción, ante una suerte de ‘oferta que no se puede rechazar’, sino que también la oposición entre meritocracia y pituto, finalmente es una redeterminación de los dominios individual/colectivo y trabajo/vida.

Como ya señalamos, el esfuerzo recubre la meritocracia y los pitutos, pues las condiciones a las que nos enfrentamos los trabajadores, implican siempre (aunque con diversos e importantes matices que acá no hay ocasión de hacer), un *trabajo de redes*. Es decir, una recomposición del capital social (Bourdieu, 2007), en relación a una posición social futura más que a la actual.

Se trata entonces nuevamente de una responsabilidad individualizada, pero además desigualmente distribuida antes de la entrada a los empleos. De ahí que las estrategias familiares respecto a la educación, no apunten sólo a una mejor educación formal, sino que también a los contactos que se pueden

10. Del mismo modo lo señalan Araujo y Martuccelli (2012).

11. Las denominadas aquí, ‘estrategias vitrina’, en tanto tienen la voluntad tácita o explícita, de realizar acciones que sean vistas por superiores.

establecer (Araujo y Martuccelli, 2012). Entonces, si bien el individuo es el encargado de iniciar, sostener y rentabilizar, es decir, gestionar su red de contactos, su capital social, es al mismo tiempo una forma particular de lo colectivo. El sujeto del esfuerzo, por defecto empresario de sí mismo, no es necesaria ni principalmente un sujeto huraño, encerrado sobre sí mismo, sino que aquel que logra sacar provecho de las relaciones con el colectivo. **Dicho de otra forma, el esfuerzo que recubre el mérito y el pituto, no niega lo colectivo, sino que individualiza su gestión.**

Esto problematiza la distinción misma entre trabajo y vida. Lazzarato (2006), señalaba que la expansión del “trabajo” que implicaban la incorporación de habilidades cognitivas y emocionales en el núcleo del proceso productivo (Fumagalli, 2010; Rodríguez, 2014), y que descentran la comprensión tradicional del trabajo (Gorz, 1997; Dubet y Martuccelli, 1999), no puede dejar intacta la oposición trabajo/vida. Esto es bastante prístino, cuando comprendemos la posición que toma el esfuerzo. Ante las descritas condiciones del mercado del trabajo y el carácter difuso de la asignación de recompensas permanentes en los empleos, una labor constante de autovisibilización debe hacerse, tanto en lo que tradicionalmente se consideraba el espacio laboral, como fuera de éste, pues es fundamental lograr los vínculos correctos, para que el esfuerzo sea efectivamente visto y reconocido. Esfuerzo sobre esfuerzo, que además implica un trabajo sobre los estilos de vida, pues los vínculos se afianzan en la medida en que los trabajadores logran involucrarse en aquellas actividades donde pueden compartir con quienes tienen la facultad de recompensar su disposición. Con lo cual, se debe acercar el estilo de vida al de los superiores.

Finalmente, el esfuerzo con una carga normativa especialmente favorable, en el núcleo de los principios de visión y división del mercado del trabajo chileno, no tiene hora ni lugar, es siempre potencialmente ubicuo, crea esa expectativa. De ese modo difumina las barreras entre el trabajo y la vida, rearticula el colectivo de manera individualizada, y vuelve crecientemente funcional al discurso legítimo el trabajo de redes, antes simplemente rechazado como pituto. No obstante, es inviable criticarlo en tanto tal. Nadie puede, simple y llanamente, oponerse al esfuerzo. Toda actividad lo involucra. Ahora bien, lo que este trabajo busca es visibilizar su posición simbólica, algunas de las consecuencias que tiene, y su inscripción funcional y gravitante en las formas contemporáneas de gobierno de la fuerza de trabajo. Así, si las condiciones en el mundo laboral culminan con un trabajo sobre los estilos de vida, la pregunta políticamente relevante que las ciencias sociales, sin duda, pueden estimular, es cómo pensar un modo de vida que articule de otra forma las relaciones entre trabajo y vida, en donde el esfuerzo personal no sea evidencia de la mera rentabilización, cada vez más acentuada, de la integridad de los cuerpos y las emociones.

Referencias bibliográficas

- Agamben, G. (1998) *Homo Sacer. El poder soberano y la nuda vida*. España: Pre-Textos.
- Aguilar, O. (2004). *Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile*. En Némesis, 4: 175-190.
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Barozet, E. (2006). *El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile*. En Revista de Sociología del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, 20: 69-96.
- Beasley-Murray, J. (2010). *Poshegemonía. Teoría política y América Latina*. Buenos Aires: Paidós.
- Blanchet, V., Magista, V. & Perret, V. (2013) *Stop filling in the gaps! Rethinking organizational justice through problematization*, 22° Conferencia AIMS, Clermont-Ferrand: Francia. Disponible en:
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006). *On Justification. Economies of worth*. USA: Princenton Paperbacks.
- Bourdieu, P. (1999) *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Caamaño, E. Ugarte, J. & Gamonal, S. (2009). *A Construir un Nuevo Trato Laboral. Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público* (convenio N° 151 OIT). Investigación realizada para la Fundación Instituto de Estudios Laborales. Santiago de Chile. Disponible en: [http://www.fielchile.org/investigacion/LA%20NEGOCIACION COLECTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO.pdf](http://www.fielchile.org/investigacion/LA%20NEGOCIACION%20COLECTIVA%20EN%20EL%20DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20CHILENO.pdf)
- Castro-Gómez, S. (2010) *Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Dasten, J. (2014). *La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina*. En *Trabajo y sociedad*, 23: 147-168. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n23/n23a08.pdf>
- De Mattos et. al. (2005) *Reestructuración del mercado metropolitano de trabajo y cambios socio territoriales en el Gran Santiago*. Informe Final Proyecto FONDECY: 1040838.

Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales. P. Universidad Católica de Chile. Disponible en: <http://www.geo.puc.cl/observatorio/arenas/Mercado%20de%20Trabajo%202004.pdf>

Deleuze, G. (1995). *Post-scriptum sobre las sociedades del control*. En *Gilles Deleuze: Conversaciones 1972-1990*. Valencia: Pre-textos.

Dubet, F. & Martuccelli, D. (1999). *¿En qué sociedad vivimos?* Buenos Aires: Editorial Losada.

Ermida, Ó. (2001). *Globalización y relaciones laborales, en Impactos Globalizaçao* De Lima e Silva & Passos (eds.), Sao Paulo: LTR

Escobar, A. (2005). *Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobio-Chile*. En *Trabajo y sociedad*, 6(7): 1-19. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/BioBio.pdf>

Foucault, M. (2006). *Seguridad, territorio y población: Curso en el Collège de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica: Cursos en el Collège de France: 1978-1979*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Fumagalli, Andrea (2010). *Bioeconomía y capitalismo cognitivo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Gárate, M. (2012). *La revolución capitalista de Chile (1973-2003)*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado.

Gorz, André (2000). *Misericordias del Presente, Riqueza de lo Posible*. Barcelona: Paidós.

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

Han, B-C. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder.

Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Lazzarato, Mauricio (2006). *Por una redefinición del concepto biopolítica*. En *Brumaria*, 7: 71-81. Disponible en: http://marceloexposito.net/pdf/trad_lazzarato_conceptobiopolitica.pdf

Lazzarato, M. (2013). *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Martuccelli, D. & De Sigly, F. (2012). *Las sociologías del individuo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Mejía, C. (2009). *Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano*. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (Comp.), 1a ed., Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Miller, P. & Rose, N. (2008). *Governing the present. Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity Press.

Moreno, J.; Pérez, E. y Ruiz, P. (2004). *El consenso de Washington: Aciertos, yerros y omisiones*. Perfiles latinoamericanos. Revista de la facultad latinoamericana de ciencias sociales 25: 149-168.

Ozlak, O. (1997). *Estado y sociedad: Las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: CEA-CBC.

Rodríguez, F. (ed.) (2014). *Evaluación, gestión y riesgo. Para una crítica del gobierno del presente*. Santiago de Chile: Universidad Central de Chile.

Rose, N. (2012). *Políticas de la vida en sí. Biomedicina, poder y subjetividad en el siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de la Universidad Pedagógica de la Provincia de Buenos Aires (UNIPE).

Salazar, G. (2006) *Ricardo Lagos, 2000-2005. Perfil histórico, trasfondo popular*. *Actuel Marx/ Intervenciones*, 5: 15-46.

Salinas, A. (2014). *La semántica biopolítica. Foucault y sus recepciones*. Viña del Mar, Chile: Cenaltes Ediciones.

Soto, Álvaro (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Tijoux, M.E. & Sir, H. (2015). *Trayectorias laborales de inmigrantes peruanos en Santiago: El origen de excepción y la persistencia del 'lugar aparte'*, en *Latin American Research Review*, 50: 135-153.

Torche, F. (2005). *Unequal but Fluid: Social Mobility in Chile in Comparative Perspective*. En *American Sociological Review*, 70 (3): 422-450.

Ulloa, V. (2003). *El movimiento sindical chileno, Del siglo XX hasta nuestros días*, Santiago de Chile: OIT.

Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Zamora, J. (2013). *Subjetivación del trabajo: Dominación capitalista y sufrimiento, Constelaciones*. *Revista de Teoría Crítica*, 5: 151-169.



C. TRABAJO Y PUNICIÓN

*Discusiones en torno al trabajo como
resistencia ante las inhabilitaciones
producto del encierro*

Silvana Melisa Herranz

Silvana Melisa Herranz: Licenciada en psicología. Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Psicología. Córdoba, Argentina. Email: melisaherranz@gmail.com

Resumen

Los Derechos Humanos no son ni una idea, ni una utopía, ni una quimera, afirma Miguel Benasayag (2009). Por el contrario, son producto de la lucha histórica ante prácticas sociales que degradan al hombre y a la mujer y, por ello, los Estados plantean la necesidad de intervenir para la preservación de la dignidad y los derechos de todas las personas estableciendo normas para la comunidad y proponiendo, entre otros fines, consensuar estándares y principios mínimos de protección. Sin embargo, entre los principios mínimos y el ejercicio de derechos de sujetos en el encierro, quedan brechas que hay que resolver; puesto que aún existe desinformación, imposibilidades de acceso e incumplimientos de las instituciones democráticas que crean un monto alto de sufrimiento psicosocial.

En esta presentación nos proponemos compartir y debatir los avances en la construcción del campo de análisis que nombramos “espacio carcelar”, en donde se tramitan las vicisitudes vividas en la incertidumbre de la des-inserción y posterior inserción a la vida social de sujetos privados de libertad, reconociendo las barreras visibles e invisibles de acceso a derechos de trabajo, salud y educación- y los efectos subjetivantes o desubjetivantes de las prácticas institucionales. Campo de reconstrucción de las experiencias adentro/afuera de la cárcel, donde los trazos de la cartografía del sufrimiento en el *espacio carcelar* se constituyen en un dispositivo político para hacer público el sufrimiento innecesario.

Introducción

Los desarrollos que aquí se presentan parten de una beca doctoral CONICET que se encuentra en su etapa inicial, la cual se desprende a su vez de un Proyecto de Investigación más amplio sobre “Producción de Sentidos y Subjetividad en el Espacio carcelar: acceso a derechos y a la justicia”. Resulta oportuno detenerse brevemente en el término **Espacio Carcelar**, ya que resultó un emergente conceptual que condujo a indagar y definir modos particulares de prácticas, encausando líneas de investigación que enfocan los sentidos en las experiencias adentro/afuera de la cárcel en las que se tramitan las vicisitudes vividas en la incertidumbre de la inserción en la vida social. Se trata de un entramado de prácticas y tecnologías de poder que multiplican efectos de vulnerabilidad en todo el cuerpo social, produciendo más y más deterioro en pos de la normativización. Esta lógica desborda los muros, desarma y reconfigura tejidos familiares y sociales, vacía de contenidos de posibilidades para la producción y obstaculiza todo proyecto de futuro (Correa et. al., 2015).

En concordancia con dicha línea de indagación, el proyecto de beca propicia un acercamiento a este “adentro/afuera” a partir de indagar al **trabajo** como analizador en el proceso de externación de sujetos que han atravesado por situacio-

nes de encierro, en cárceles y hospitales monovalentes psiquiátricos. Particularmente, el mismo se titula “El trabajo como resistencia a la inhabilitación del encierro: cárceles y hospitales monovalentes psiquiátricos”. Este título condensa diversos ejes de indagación, abre preguntas, entre las cuales es posible incluir: ¿Por qué indagar en simultáneo a sujetos que han estado o están en cárceles y hospitales monovalentes psiquiátricos? ¿Por qué trabajo? ¿A qué se alude con trabajo? ¿Qué tipo de trabajo puede constituirse en un modo de resistencia? ¿Resistencia a qué? ¿Cómo? ¿Qué condiciones y/o determinaciones del dispositivo de encierro permiten investigar de manera vinculada a cárceles y psiquiátricos? ¿Produce inhabilitaciones el encierro? ¿Cuáles son las inhabilitaciones que se registran en la actividad trabajo? ¿Qué vinculaciones posibles existen entre el encierro, esas inhabilitaciones y las reconfiguraciones posibles a partir del trabajo? ¿Qué formas de visibilización del sufrimiento existen? ¿Es la politicidad de este sufrimiento un horizonte posible?

Estas preguntas no son exhaustivas, podrían añadirse otros cuestionamientos a los referidos, ya sea que se ahonde en diferentes aristas de un campo de problemáticas sin dudas de suma complejidad o se busque recorrer las derivaciones/ desarrollos de los conceptos que se incluyen. Sin embargo, el punto de partida o eje pretende ser: “**Cartografías del sufrimiento en su politicidad: derechos humanos**”, por lo cual se buscará dar cuenta de la inclusión del trabajo como derecho articulado en la problemática del encierro, dispositivo que al generar sufrimiento evitable, provoca inhabilitaciones en las subjetividades que por él transitan. En particular, resulta sensible poder acercarse a construir conocimiento que ponga en relación las trayectorias de sujetos que han transitado por dichos dispositivos con el trabajo.

Sin embargo, posibilitar una experiencia nueva que permita posicionarse subjetivamente desde un lugar diferente, superando los discursos homogeneizantes y totalizadores, se encuentra siempre con la dificultad para asumir un posicionamiento diferente a aquel en el que han sido situados a lo largo de sus trayectorias; ya que la vida en libertad, el supuesto “afuera” no es precisamente el mundo del derecho, a veces hasta todo lo contrario, ya que el espacio carcelar extiende la sombra de sus muros.

En tal sentido, se sintetizan aportes del proyecto antes referido, construyendo las indagaciones para poner en tensión el supuesto de que si se entiende al trabajo como actividad de participación real-resistencia, puede constituirse en una manera de impugnar las condiciones de inhabilitación producto del encierro, favoreciendo posicionamientos y movilización subjetiva, en tanto política de liberación del sufrimiento evitable.

Inhabilitaciones del Encierro como Dispositivo de “Cura-Rehabilitación-Re-Inserción”

Los hospitales monovalentes psiquiátricos, como los espacios carcelarios, han sido definidos históricamente como “instituciones totales” (Goffman, 1961); en este trabajo se propone adoptar una comprensión de los mismos a partir de definir al encierro como dispositivo. En ese sentido, se abre la pregunta sobre las posibles convergencias entre cárceles y psiquiátricos, lo cual requiere ser indagado en profundidad. Un aspecto central que motiva esto resulta de que ambos se instrumentan en función del discurso del “tratamiento” para favorecer la reinserción, proveyendo los fundamentos justificatorios racionales (lo legal, topos de legitimación), fundados en leyes como la 24660 de Ejecución de la pena privativa de libertad. A diferencia de esta, la ley Nacional de Salud Mental, 26657 de 2010, discute el encierro como estrategia, planteando la internación como último recurso terapéutico. Pero Marí citando a Bentham enfatiza: “Cuán débiles son los discursos en comparación con lo que hiere a la imaginación por los sentidos” (Bentham, 1834, citado por Mari, 1986, p.99). En ellos impacta como “aureola sagrada y profana de la ley” el **imaginario** de la **peligrosidad**, anudando en deseos, sentimientos, emocionalidades la justificación de por qué “algunos deben estar encerrados”, quedando como punto inicial tanto como consecuente el ejercicio de una fuerza legítima que lo lleva al aislamiento y el encierro (Marí, 1986). El discurso del orden y el imaginario social reactualizan la violencia (uso efectivo de la fuerza legítima, medidas de coerción: aislamiento y el encierro) y la transforman efectivamente en poder, haciéndolo constante y socialmente transmisible, aun cuando esta no está presente. Es en esta clave que se entiende al encierro como dispositivo, comprensión que nos conduce a continuar preguntando: ¿Qué condiciones materiales, simbólicas y afectivas van produciendo inhabilitaciones para actuar, decir, pensar en el encierro?

A fin de abordar las *Inhabilitaciones* producto del encierro, se recupera a Goffman (1961) quien refiere que las acciones que en las instituciones de encierro se desarrollan son una manera de “matar el tiempo misericordiosamente”, siendo solo este el fin de las actividades que se desarrollan en estas instituciones, tendientes a facilitar el paso de las horas, generando habituación a los rituales institucionales y produciendo un centramiento en el aquí y ahora. Barros y L’huilier (2013) afirman que en el encierro carcelario la persona es puesta en alguna ocupación para que responda a las expectativas de la institución en términos de adaptación, apareciendo el vacío temporal, u ocupándolo, pero sin constituirse en formación profesional o personal (Barros, 2014), lejos de la posibilidad de construcción de puentes con el afuera.

En base a estas primeras referencias, se hace necesario indagar las condiciones bajo las cuales el encierro como dispositivo, produce inhabilitaciones en los sujetos que transitan por ella. Baratta refiere:

El punto de vista desde el cual afronto el problema de

la resocialización (...) es que se debe mantener como base realista el hecho de que la cárcel no puede producir efectos útiles para la resocialización del condenado y que, por el contrario, impone condiciones negativas con esta finalidad. (Baratta, 2004, p.378)

Estas condiciones negativas a las que se refiere el autor, aunque conocidas, deben ser indagadas en profundidad en tanto efecto de dispositivo que favorecería la configuración de inhabilitaciones en las subjetividades de quienes por él transitan.

Se entiende que el encierro en sí mismo es causante de sufrimiento, en tanto implica una alteración de la relación de sí con los otros que se agrava ante la disminución de la posibilidad de acción (Ricoeur, 1994 en Correa et.al., 2014), y como dice L’huilier, no es solamente una privación de la libertad sino que es privación de acceso al espacio público, es exclusión de la vida política (L’huilier, 2013). Es aquí donde se puede precisar la referencia a las inhabilitaciones producto de las trayectorias en el “encierro”, como lo opuesto a la acción, a la posibilidad de posicionamiento-exigibilidad, de identidad y creación, siendo fuente de sufrimiento.

El sufrimiento inherente a sobrevivir a la cotidianeidad de la cárcel, se impone como un sufrimiento a ser tramitado con adaptación al encierro mediante la pérdida de toda posibilidad de decisión y de vínculos con otro semejante (Castagno, Correa, Herranz & Páez, 2015). Kaës (1987) plantea que el sufrimiento es inherente al vínculo intersubjetivo tanto como al vínculo con las instituciones. Sin embargo, distingue la noción de **sufrimiento patológico**, aquel generador de trastornos psíquicos y sufrimientos invalidantes, impidiendo “amar, trabajar y jugar” (Kaës, 1987, p.33). Este **sufrimiento invalidante** es el que puede pensarse como las **inhabilitaciones** que produce el encierro en las subjetividades que por él atraviesan. En esta configuración, lo instituido suplanta y reduce la función instituyente: “se instala la burocratización, que hace prevalecer la interacción en sí misma sobre el proceso terapéutico, llegando hasta atacarlo” (Kaës, 1987, p.24). Los sujetos en el encierro no solo sufren por la experiencia de displacer intenso inherente a la institución misma, sino también por las rutinas, las actividades repetitivas y burocráticas, las contradicciones en la interpretación de la norma, las sanciones aplicadas a actividades como la educación y el trabajo que debieran estar preservadas como derechos; y, se sufre también, por las limitaciones de poder actuar para mitigar ese malestar.

Se denomina a este sufrimiento como **psicosocial** por tratarse de formas de sufrimiento ante circunstancias y realidades modificables; se trataría de un sufrimiento evitable (Castagno et.al., 2015). Este tipo de sufrimiento configura huellas en las experiencias vividas en el adentro/afuera de la institución cárcel -psiquiátrico- que silencian el “dolor exis-

tente ligado a la condición de sujeto ante lo que se vive como injusto” (Perilleux, 2009, pp.8-9). Aquí la noción de espacio carcelar cobra pregnancia, ya que se habla de huellas, poniendo de relieve la comprensión de que los efectos del dispositivo encierro no se limitan al interior de los muros, por lo cual nuestras indagaciones no deben hacerlo tampoco.

Sin embargo, se asume que este sufrimiento, en el que está involucrada una pluralidad de sujetos y excede a aquellos en cumplimiento de una condena, cuando se hace audible en el espacio público adquiere relevancia social y política, motivo por el cual la noción de resistencia aparece como pregnante de sentido a los fines de esta línea de indagación.

Luego de lo desarrollado hasta aquí es preciso retomar la pregunta del inicio: ¿Qué formas de visibilización del sufrimiento existen? ¿Es la politicidad de este sufrimiento un horizonte posible? A su vez, ¿Qué lugar adquiere el trabajo en la reorganización de la vida? ¿Qué condiciones hacen posible que el trabajo se constituya en una forma de resistencia a la inhabilitación del encierro?

El trabajo como actividad

¿Por qué tomar como eje de indagación al **trabajo**? En artículos anteriores (Pereyra, Herranz, Francia, 2016) se analizó el período de los primeros 11 años de existencia del SNEEP (2002-2012)¹, el promedio a nivel nacional de alojados jóvenes de entre 18 y 24 años alcanza el 27,6% del total. En cambio, si extendemos la franja etaria hasta los 34 años, el porcentaje de alojados en cárceles argentinas llega al 68,3% del total poblacional. Esto muestra claramente la captación en el alojamiento de población en edad productiva. En relación a la situación laboral previa al ingreso a prisión, los datos relevados por el SNEEP muestran a las claras que la selectividad penal afecta a trabajadores de tiempo parcial y desocupados en mayor medida, los cuales cuentan como rango inferior el 35 %, representando la ocupación de tiempo completo entre el 16 y el 25 %. Los datos referidos ponen de relieve la inexcusable necesidad de indagación a nivel local de las problemáticas asociadas a las trayectorias laborales de personas que están en dispositivos de encierro, o que han atravesado por los mismos.

En una entrevista² a Alcira Daroqui se le pregunta: “**¿Hay trabajo en las cárceles?**”, a lo cual la socióloga responde:

No. Hay algunos talleres, algunas cositas menores; pero trabajo carcelario, no. Permanece el mito de finales del siglo XIX: todo el mundo iba a estar trabajando en las cárceles y después iba a volver al mercado, recuperado y más dócil. Pero eso no sucede en la realidad. Seamos francos: a los excluidos que están en la cárcel, ¿quién quiere reintegrarlos y

adónde?

Aun cuando sea pertinente aclarar que Daroqui trabaja en el contexto específico de Buenos Aires, con su referencia y su pregunta retórica final inquieta, desafía, permite reconfigurar la discusión en términos de todo aquello que desborda los muros en las problemáticas derivadas del encierro, que no son específicamente carcelarias o psiquiátricas, sino principalmente problemáticas que atraviesan y son producto del conjunto social.

Algunas de las preguntas iniciales, cobran sentido en este punto: ¿Por qué trabajo? ¿A qué se alude con trabajo? **¿Bajo qué condiciones el trabajo puede constituirse en un modo de resistencia?** Entre la amplia gama de definiciones posibles de la noción “trabajo”, en el marco de esta investigación resulta estratégica la comprensión del trabajo como actividad desde la perspectiva de Dominique L’huillier, ya que habilita y potencia el abordaje de la problemática. Dicha autora lo define como una **actividad** para luchar contra los efectos del encierro y del tratamiento penitenciario con respecto a la realización del sujeto; actividad que pone en contacto con el otro y con la sociedad (L’huillier, 2013, p.1020). Así, analiza L’huillier, si pretende ser un sujeto, necesita continuar siendo otra cosa que lo que le pide la prisión, inventando actividades que le permitan superar los efectos mortíferos de la actividad impedida. En esta preservación del “sí-mismo” se configura la resistencia.

La doble vertiente del sentido del trabajo, como alienante y medio de resistencia, permite una liberación relativa del “apartheid” espacio-temporal que constituye el encierro y lleva a la construcción de un vínculo que incluye al sujeto y al mundo. Esta construcción del término busca marcar una distancia respecto a la equiparación del trabajo con el “hacer alguna cosa”, de la misma manera que de la “labor-terapia” o trabajo como terapéutico, lo cual enmascara una violencia por no tener un sentido para el sujeto. Ceballos (2012) desde el contexto específico de su experiencia de trabajo en instituciones monovalentes psiquiátricas, afirma que los métodos represivos en los espacios manicomiales cobraron mayor sutileza que aquellos que se emplearon en un inicio (chaleco de fuerza, baños fríos, etc.), pasando a ser uno de los métodos de “tratamiento” el trabajo, o la laborterapia o la ergoterapia.

En el marco socio-económico actual, donde la productividad resulta un atributo que marca la línea divisoria entre inclusión-exclusión, surge el trabajo como actividad social determinante para poder plantear la producción de subjetividad, en particular en las personas privadas de libertad o que están retornando a la vida social. Ceballos (2012) pone de relieve que, una parte de los que quedaron y quedan al margen de esta construcción del rendimiento, fueron ocupando un lugar en distintas instituciones disciplinarias o de seguridad según el diagnóstico que se le asignaba a su peligrosidad. Así,

1. En el período referido el sistema de datos era denominado de la manera referida, actualmente posee otro nombre.

2. Diario Clarín. ENTREVISTA A LA SOCIOLOGA: Alcira Daroqui: “Trabajo y educación son una especie de ficción dentro de la cárcel”.

si se los clasificaba por sus delitos, merecían la cárcel; en cambio si eran clasificados por la desorganización de su deseo, les correspondía el manicomio. Por su parte, Crisafulli (2014) pone de relieve que no es casual que la cadena punitiva incluya a quien la cadena de consumo excluye, emergiendo la cárcel como una estrategia para gobernar la miseria.

Se vuelve necesario entonces también interiorizarse en la noción de trabajo, indagar y problematizar sus sentidos, poder dar cuenta a quién sirve y como puede –o no– un trabajo constituirse en una actividad subjetivamente. Como sostiene L’huillier (2013), en las reconfiguraciones neoliberales del trabajo se requiere volver a la centralidad del conflicto y al reconocimiento de los movimientos dialécticos, donde el trabajo es explotación pero también puede ser una brecha para sembrar resistencia. En esta línea, surgen experiencias que interpelan estas realidades, en particular son de destacar las cooperativas de personas en etapa de semi-libertad, como forma de ejercicio y reclamo colectivo de un modo de acceso del derecho al trabajo. En un trabajo en el cual L’huillier busca dar cuenta de las “filiaciones teóricas de la Clínica del Trabajo”, establece como propio de esta línea teórica la indagación respecto a la vinculación entre realidad psíquica y acción colectiva, siendo un “aspecto central las relaciones de reciprocidad ordenadas por la praxis, por el imperativo de transformación de la realidad” (L’huillier, 2011, p.32). A su vez, abre a la comprensión del trabajo como “prueba” (desafío de vida), interesándose en este, no solo en lo que acarrea de sufrimiento, sino más bien en el esfuerzo de vida puesto en esa prueba, “con los procesos de des-impedimento, resistencia y de respuesta” (L’huillier, 2011, p.25).

Una de estas experiencias que puede referirs:

En octubre de 2013, movilizado por las propias inquietudes de internos del establecimiento penitenciario N° 4 Colonia Abierta de Montecristo, un equipo convocado por el Programa Universidad y Cárcel (PUC) de la FFyH de la UNC puso en marcha el Proyecto de Extensión: “Trabajo autogestionado y Cooperativismo. Herramientas para el desarrollo de emprendimientos económicos asociativos con personas presas en situación de semilibertad y liberados recientes”, en el seno del cual tuvo origen la Cooperativa de Trabajo Fuerza y Futuro. (Pereyra, Herranz, Francia, 2016, p.480)

En el mismo espacio existe actualmente otra incipiente cooperativa abocada al rubro textil, con personas en período de salida “bajo palabra” también pertenecientes a la Colonia Abierta de Montecristo. Son este tipo de experiencias, a la par de las propuestas oficiales, las que se busca identificar y caracterizar, a fin de describir los recursos institucionales disponibles y dispositivos de integración luego del encierro de instituciones –cárcel y hospitales psiquiátricos– cuyos objetivos se orienten a la externación psiquiátrica y reinserción

social dentro de la progresividad de la pena de personas privadas de libertad. Dar cuenta de las redes existentes, tanto de las iniciativas aisladas como de las desarticulaciones, posibilita abrir la discusión en términos del trabajo como derecho, actividad o lazo con los otros y con el mundo, y las brechas que en esta problemática se presentan.

Estas son algunas claves teóricas que permiten sustentar el sentido de indagación del trabajo como forma de resistencia a las inhabilitaciones subjetivas producto del encierro, como actividad de participación real-resistencia. Sin duda se requiere llevar adelante una indagación que pueda dar cuenta de lo que existe, para poder desde allí diferenciar aquellas experiencias y espacios donde las relaciones de reciprocidad en la praxis del trabajo promueven modos de transformación de la realidad y de sí, de aquellos que tienden a la reproducción de las inhabilitaciones y la exclusión.

Algunos comentarios finales

Lo aquí desarrollado no son indagaciones conclusivas, ni pretenden serlo. Por el contrario, se buscó abrir a la discusión un proyecto en desarrollo, el cual aborda una problemática de gran vigencia y complejidad, como es el de establecer relaciones posibles entre las condiciones de inhabilitación posteriores al encierro (cárceles y psiquiátricos) y la resistencia a ésta, a partir de dispositivos de trabajo, como forma de promover/propiciar una política de liberación al sufrimiento innecesario. Indagar al trabajo como forma de participación real-resistencia presenta antecedentes de peso que le dan sustento, como así también brinda una línea de lectura promisoría desde la cual analizar experiencias vigentes de espacios cooperativos de trabajo o iniciativas que, desde lo productivo, promueven movilizaciones subjetivas, para distinguirlas de aquellas que cristalizan lugares de exclusión.

El encierro implica expulsión del espacio público común, de la vida política, por lo cual resulta clave abordar la problemática en términos de la posibilidad de politicidad de este sufrimiento, en cuanto pueda hacerse audible y cobre existencia, interpelando los imaginarios punitivos que perpetúan los problemas que pretenden resolver. El trabajo como derecho humano fundamental conserva hoy su capacidad de operar como una herramienta de inclusión en los intercambios sociales, por lo cual resulta imperativo reforzar líneas de indagación e intervención que construyan tanto como visibilicen experiencias que interpelen a formas de “tratamiento” que consolidan inhabilitaciones y sufrimientos evitables.

Referencias bibliográficas

- Baratta, A. (2004). *Resocialización o control social*, en Criminología y Sistema Penal. Buenos Aires: B de F.
- Castagno, M.; Correa, A.; Herranz, S.M.; Páez, J. (2015) Capítulo III: *La problemática de la salud mental en la cárcel*.

Apuntes para su discusión. En *Mirar tras los Muros. La situación de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad. Segundo Informe.* Ed. Unir, UNC y UNRC.

Ceballos, F. (2012). *El manicomio. Crónicas de una lógica que coloniza subjetividades.* Villa María: Eduvin.

Correa A., Battan Horenstein, A.; Castagno, M., León Barreto, I., Pereyra, T., Herranz, M & Páez, J., (2014). Cap. II: *Barreras visibles e invisibles en el acceso a derechos. Una mirada desde los discursos y las prácticas en cárceles de Córdoba (capital).* En Bonafé, L.; Brocca, M.; Buriyovich, J.; Garbarino Pico, E.; Gezmet, S.; Luque, L.; et.al., (coord.) *Mirar tras los Muros. La situación de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad.* (pp.229-259). Córdoba: Ed. UNC y UNRC.

Correa, A., León Barreto, I. & Pereyra, T. (2014). *Imaginario punitivo: mitos y representaciones en la cárcel. Ponencia presentada en III Jornadas de Debate y Actualización en Temas de Antropología Jurídica.* Universidad Nacional de San Martín.

Crisafulli, L. (2014). *La selectividad en la cadena punitiva o el mito de la igualdad ante la ley.* Revista Pensamiento Penal, 8, S/P.

Goffman, E. (1961). *Internados: Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales.* Buenos Aires: Amorrortu.

Kaës, R. (1987). *Cap. I: "Realidad Psíquica y sufrimiento en las instituciones.* Kaës, Bleger, Enriquez, Fornari, Fustier,

Roussillon, Vidal. *La Institución y las Instituciones.* (pp.15-67). BsAs: Paidós.

Lhuillier, D. (2011). *Parte I-2: Filiacoes teóricas das clínicas do trabalho,* en Bendassolli, P.; Soboll, A. *Clínicas do Trabalho. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.* (pp.22-43). Sao Pablo: Editora Atlas.

Lhuillier, D. (2013). *El trabajo como instrumento de resistencia a la opresión carcelaria.* Universitas Psychologica, 12(4), 1011-1024.

Martyniuk, C. (2008). *Entrevista a la sociología Alcira Darroqui: "Trabajo y educación son una especie de ficción dentro de la cárcel".* Diario Clarín. Recuperado de: <http://edant.clarin.com/suplementos/zona/2008/02/24/z-03615.htm> el día 15 de julio de 2016.

Marí, E. (1986). *Racionalidad e imaginario social en el discurso del orden.* Doxa. 03. ISSN 0214-8876, (pp. 93-111).

Pereyra, T.; Herranz, S.M.; Francia, M. (2016). *Mesa III: "Discusiones y desafíos sobre el lugar de la sociedad en la tarea de reinserción social de personas condenadas".* En Castro, R (Comp.) *II Jornadas de Desarrollo Local Regional: "Reflexiones y diálogos para la acción".* Primer encuentro de Escuelas de Gobierno. (pp.471-485) Villa María: Universidad Nacional de Villa María.

Perilleux, T.; Cultiaux, J (2009). *Destin Politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail.* Toulouse: Erès.

La extensión del espacio carcelar hacia medidas en libertad para adolescentes bajo control penal

Mariel Carolina Castagno

Mariel Carolina Castagno, profesora y licenciada en psicología, doctoranda en Estudios Sociales de Latinoamérica línea sociológica del Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba. Profesora por concurso de la Facultad de Psicología y de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC. Córdoba, Argentina. Email: marielcastagno@hotmail.com

Introducción

En esta ponencia se comparten algunos avances realizados en un proyecto de investigación, que se desprendió de un proyecto más amplio que integramos las participantes de la mesa, buscando profundizar acerca de *la producción de subjetividad en el espacio carcelar* en las medidas penales aplicadas a adolescentes en conflicto con la ley. Dicho proyecto, se tituló **“Dinámicas institucionales y producción de subjetividad: acceso a derechos de adolescentes bajo control penal”¹** estuvo subsidiado por SeCyT en el periodo 2014-2015 y se desarrolló en articulación con el proyecto extensionista “Juventud y ciudadanía. Un aporte al proceso de acceso a derechos en adolescentes bajo control socio penal”² 2014-2016.

Si bien en estos proyectos se trabajó, durante el primer año, especialmente en contextos de encierro (lo que incluyó talleres con educadores de los Centros de Actividades Juveniles³ de dos de los centros de privación de libertad para adolescentes de Córdoba⁴), luego nos enfocamos en medidas alternativas y actualmente continuamos con un trabajo territorial con adolescentes que estuvieron bajo medidas excepcionales en el Complejo Esperanza⁵.

En este trabajo, nos centraremos principalmente en líneas de análisis derivadas de entrevistas y observaciones participantes en terreno, realizadas con distintos actores que se desempeñan en medidas alternativas a la privación de libertad, principalmente del programa de Libertad Asistida de la Secretaría del Niño/a, Adolescente y Familia (SeNAF), poniendo en relación con conocimiento construido en contextos de encierro.

Es importante señalar que las medidas alternativas, no pueden siquiera definirse sino es en relación a las medidas de privación de libertad, y que asumen muchas de las características del *espacio carcelar*⁶ que parece extender la sombra de

1. Directora: Mariel C. Castagno (Fac. De Psicología) Codirectora: María Elena Previtali (Depto de Antropología, FFyH) Integrantes: Abog. Marysél Segovia, Lic. Claudia Iriarte, Maestranda Eliana Kuipers, Lic. Lucía Giorgis, Lic. Verónica Bartolacci, Lic. Inés Burchardt, Maestranda Paula Gonzalez, Lic. Yael Abed.

2. Financiado con Subsidios 2014 (PSPE), codirectora M. Elena Previtali. Proyecto que implica la coordinación de equipos de Fac de Psicología, Derecho y de Antropología de la FFyH. Resolución SEU N° 114/2014, con Subsidio de la Secretaría de Extensión Universitaria UNC para el periodo 2014-2016.

3. Los CAJ funcionaron hasta el 2015 dentro de Escuelas Anexos de establecimientos educativos que están dentro de los centros Socioeducativos SENAF de privación de libertad para adolescentes.

4. Con educadores del Centro Socio Educativo para Mujeres Adolescentes (C.E.S.A.M) y del ex Centro Socio Educativo Semiabierto (CIC) para varones que funcionó hasta el 2015. Ambos establecimientos de privación de libertad, dependientes de SENAF, ubicados en la ciudad de Córdoba.

5. El Centro Socioeducativo de medida de privación de libertad más grande de la provincia, está ubicado en la localidad de Bower a 15 kilómetros de la ciudad, incluye cuatro establecimientos en su predio que alojan alrededor de 250 adolescentes en total y unos 1800 al año.

6. El espacio carcelar denomina un campo de problemas que intenta considerar cómo se expanden las barreras de acceso a derechos hacia el exterior de los establecimientos de privación de libertad, a partir de identificar que la situación de encierro no sólo se define por la existencia de sujetos privados de libertad sino que afecta un entramado de relaciones que permanecen anónimas. Así, la anatomía del espacio carcelar entrama prácticas y tecnologías de poder que multiplican los efectos de vulnerabilidad de los sujetos produciendo más y más deterioro en pos de la norma-

los muros también a lo supuestamente alternativo. Es decir, las medidas creadas por la ley para no aplicar las excepcionales, aparecen impregnadas y dando continuidad, de distinta manera y con diferentes matices, a las lógicas institucionales que aún conservan los centros socioeducativos de encierro.

Por tanto, las formas institucionales que se singularizan, tan similares a las carcelarias, permanecen orientadas al paradigma de la situación irregular o, mejor dicho, crean un híbrido: la “protección irregular”. Dicho *híbrido*, a diferencia de su significado en ciencias naturales, sí reproduce sus efectos, los cuales impactan en las subjetividades de jóvenes como de adultos implicados. Y por tanto, en los procesos de libertad asistida, afectarán las prácticas y los vínculos. Como dicen Correa y otros (2014) estos efectos tienen siempre sentidos paradójales que son fuente de sufrimiento psicosocial. Un plus de sufrimiento innecesario e inaceptable que solo se mitiga activando su politicidad.

En este sentido nos preguntamos ¿cómo afectan éstas dinámicas institucionales punitivas a las subjetividades? Esta pregunta refiere no solo a los/as adolescentes sino también a las de los técnicos/as, profesionales, operadores/as, en sus procesos de apropiación del paradigma de derechos.

Lo “en común” en el continuum encierro –libertad

En la búsqueda por indagar sobre cómo se presenta y se construye la compleja relación entre las dinámicas institucionales de los programas de SeNAF (con sus vicisitudes históricas, políticas y contextuales) y las trayectorias juveniles atravesadas por éstos, nos encontramos con que la particularidad que asumen estos establecimientos, resulta de la convivencia de paradigmas opuestos en el mismo escenario institucional (el de la situación irregular y el de la protección integral). Lo cual da lugar a la construcción de lo que anteriormente nombramos como *paradigma de la protección irregular*. Especie de formación sustitutiva que sostiene una serie de contradicciones, que atraviesan discursos y prácticas de los distintos engranajes de la penalidad juvenil, tales como: resocializar-aislando, educar-castigando, proteger-vulnerando (Castagno, González, Previtali et al, 2015). Esta cuestión,

desarma y reconfigura tejidos familiares y sociales, vacía de contenidos de posibilidades para la producción y obstaculiza todo proyecto de futuro, derrama operatorias de silencio, de incertidumbre, de no arraigo que producen de-subjetivación. En definitiva, va deteriorando el sentido de autonomía en ese espacio donde producen significaciones que tienden a reafirmar el orden instituido para sobrevivir. Condiciones que hacen posible para los sujetos la aceptación del sufrimiento como algo inevitable (aunque el mismo sea inadmisibles según Périlleux, 2009). En definitiva, el espacio carcelar resulta del movimiento constitutivo de las relaciones de objetivación –espacio y tiempo del encierro– y de relaciones de apropiación de sujetos en su historicidad en el mundo. Este da visibilidad a las condiciones de vulnerabilidad que se expanden del sistema penal a la vida cotidiana de sujetos, inundados por el ejercicio del poder punitivo selectivo y así configura la experiencia social de una población disciplinada. El poder del disciplinamiento (la biopolítica) se desplaza a la población y alcanza no solamente al cuerpo de los condenados sino que circula y se filtra en las estrategias de los familiares, educadores, otras externalidades de servicios, etc. afectando sus trayectorias sociales en las cuales se construye sentido acerca del acceso a derechos y la justicia (Correa A. y León Barreto I., 2015).

que se constata también en otros países y provincias, algunos autores le han llamado “paradigma de la ambigüedad” (Gomes de Costa, 1995) o “proceso dual” (Daroqui, 2015).

En el acercamiento a distintos actores vinculados a instituciones de la SENAF que alojan a los jóvenes privados de la libertad o aplican luego del encierro, y la menor de las veces en vez del mismo, medidas alternativas como lo es en Córdoba el Programa “Libertad Asistida”, nos encontramos con una diversidad de sujetos, trayectorias y compromisos de quienes, de una u otra forma, están a cargo de llevar a cabo lo que la institución se propone explícitamente con estas medidas: restituir derechos vulnerados a los adolescentes privados de libertad.

Sin embargo, la experiencia muestra que los incipientes intentos de desarrollar acciones orientadas hacia ese objetivo, quedan subsumidos a las dinámicas que históricamente permanecen en entornos institucionales altamente obstaculizadores de dicha posibilidad. Así los cambios de nominación, las capacitaciones del personal, la construcción del primer reglamento de convivencia, la profesionalización de la gestión de los *institutos*, las propuestas de talleres de arte y de oficios, quedan aplastados por las lógicas institucionales punitivas; dinamizadas por dispositivos disciplinares adultocéntricos y heteronormativos, y por prácticas sobre los cuerpos y la vida cotidiana de los/as jóvenes como la requisa, la medicalización, el aislamiento, el castigo con reducción de actividades escolares y culturales, el desconocimiento o la restricción de información sobre la causa o el proceso judicial, entre otras. Todas cuestiones que se naturalizan e impregnan las interpretaciones de la ley, de las reglamentaciones, de los roles que cada agente *debe* asumir y de las supuestas funciones de otros actores sociales vinculados interinstitucionalmente, por ejemplo. Estas formas institucionales, tan similares a las carcelarias, impactan en las subjetividades de los implicados afectando, como decíamos, las prácticas y los vínculos con los adolescentes bajo programa.

Sucede también que, como explica Daroqui, mientras se legisla para suscribir a los estándares internacionales en derechos humanos, paralelamente se implementan fácticamente políticas penales que vulneran esos mismos derechos (Daroqui et al, 2015). En este sentido es importante reconocer que, en los hechos, la edad de imputabilidad efectivamente ha bajado (durante 2015 los niños/as y adolescentes que fueron privados de libertad en Córdoba tenían entre 12 y 18 años)⁷ y que es bajísimo el porcentaje de adolescentes que no atraviesan por medida de privación de libertad como medida primera y anterior a cualquier otra (durante el 2015 fueron privados de libertad 1179 niños/as y adolescentes)⁸. De allí

7. El 65,5 % son privados de libertad sin distinción, prácticamente, de imputabilidad o no (sobre el total más del treinta por ciento son inimputables es decir que tienen entre 12 y 15 años). Estos son datos de las estadísticas realizadas por el Centro de Estudios y Proyectos del Tribunal Superior de Justicia difundidas en mayo 2016. Accesibles en <https://www.youtube.com/watch?v=53VRtMcc-8>

8. La medida de privación de libertad, supuestamente excepcional, es la primera

que nos preguntamos ¿cómo afectan éstas lógicas punitivas a los procesos de apropiación del paradigma de derechos? En definitiva nos referimos a como impacta en la producción de subjetividad, no solo de los adolescentes sino también en los/as que con ellos trabajan. En este caso, los operadores de Libertad Asistida.

Es compleja la respuesta si entendemos que las instituciones sedimentan en los propios actores y tienen por efecto reproducir, casi automáticamente, prácticas y modos de interacción que construyen trayectorias, obstaculizando la disposición de condiciones para que *prenda y se aprenda* la perspectiva de derechos.

Por tanto, es probable que dicho impacto en las subjetividades sea una arista implicada en la producción de lo que llamamos continuum delito-control penal con privación de libertad - libertad vigilada. Continuum que sigue existiendo debido a la pregnancia del paradigma tutelar y a pesar de las intenciones y esfuerzos realizados por SeNAF para avanzar en el sentido de los discursos legales.

La complejidad del atravesamiento del espacio carcelar en medidas de libertad: Condiciones institucionales, representación del otro y derechos

Al explorar la experiencia institucional de los/as adolescentes, operadores y coordinadores a partir de las significaciones que construyen en relación a las actividades, proyectos y programas que se implementan desde SeNAF, nos centramos en Libertad Asistida⁹,

Si bien, ya en su nombre vislumbra resquicios del paradigma tutelar, la relación con “libertad vigilada” y también como lo que deviene de un previo encierro, este programa es entendido por funcionarios de la Secretaría (en aquel momento aún dependiente del Ministerio de Desarrollo Social), como “la medida alternativa por excelencia”. Sin embargo en las entrevistas realizadas a los operadores, quienes tenían a cargo entre 12 y 20 adolescentes bajo programa, solo uno de ellos refirió tener “un par de jóvenes que no pasaron antes por el complejo” (Entrevista a operador/delegado, 2015).

Una de las formas de acceder al programa Libertad Asistida fue a través de lo que los actores involucrados en el mismo referenciaban. Para ello, se desarrollaron entrevistas¹⁰ y el análisis de las mismas nos permitió conocer como éstos construyen diversas significaciones respecto a los jóvenes con los que trabajan, significaciones que se tornan fundamentales que se toma después de su alojamiento en el Centro de Admisión y Diagnóstico (CAD) ubicado dentro del predio del Complejo Esperanza.

9. Es una medida socioeducativa *para niños y adolescentes* que han transgredido la ley. Es un tipo de sanción de carácter educativo-social que se ejecuta en el marco de la vida cotidiana con el fin de que el joven desarrolle su vida integrado a un medio familiar donde la sanción resulta diferente a aquella sanción de carácter punitivo dado que no implica infringir algún tipo de dolor sino que involucra la ejecución de un proyecto educativo.

10. A la directora, un coordinador y a tres operadores o también llamado delegados, de forma individual cada una. Y dos grupales con una operadora, coordinador y directora.

para comprender las acciones y prácticas que llevan adelante para con ellos. En las conversaciones, con algunos miembros del programa, se explicitó su percepción de los jóvenes como sujetos incompletos, no sólo en el sentido “evolutivo” (que estarían en camino a la adultez) sino también en el sentido de sujetos que presentarían importantes dificultades para poder desempeñarse en los diversos ámbitos en la vida que los operadores consideran “normales y necesarios”. Esta lectura los lleva a elaborar ciertas interpretaciones respecto a por qué esto sucedería de este modo, y es donde aparecen representaciones respecto las familias de los jóvenes y al delito (Informe Secyt Castagno, Previtali et al, 2016). Respecto a la primera, los operadores suelen señalar que estas familias “no han sabido poner límites”, que han “abandonado” a los jóvenes y estos permanecen en la calle y todo lo que ésta conlleva: drogas, “mala junta”, falta de reglas, etc. (Entrevistas, abril/mayo, 2015). Para ellos, serían familias que en algún punto no habrían logrado construir modelos firmes del rol trabajador, del valor por la educación, la propiedad privada y el esfuerzo individual para conseguir bienes de valor. Respecto a las relaciones con el delito, algunos operadores sostienen que los jóvenes optan por el camino delictual motivados principalmente por un afán de adquirir bienes que la sociedad de consumo ofrece como deseables. El delito, entonces sería producto de esta particular relación: joven –familia– sociedad. (Informe Secyt Castagno, Previtali et al, 2016)

A su vez, no resulta menos importante considerar que dichas representaciones sostenidas por estos operadores institucionales se hallan fuertemente ligadas a concepciones y valoraciones construidas no sólo en tanto trabajadores del estado, que de plano se definen como parte “del área penal juvenil” de la actual SeNAF, sino como sujetos sociales. Es decir, habría en todo aquello que expresan respecto a los jóvenes, sus prácticas y sus familias, sentidos construidos socialmente, anclados en tramas de significación que los excede como individualidad y que los liga fuertemente a imaginarios sostenidos desde diversos ámbitos de construcción de discursos hegemónicos sobre las juventudes de sectores populares, en el marco de lo que podemos llamar prácticas de control socio-penal.

Estas representaciones que construyen los operadores están arraigadas a determinadas trayectorias y posiciones tanto laborales como subjetivas. Por ello, hemos considerado en el análisis las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente dicho personal, así como sus trayectorias institucionales dentro de SENAF, y principalmente previa a la misma, en el trabajo con jóvenes en conflicto con la ley penal (Informe Secyt Castagno, Previtali et al, 2016).

Respecto a las condiciones laborales observamos, cómo éstos deben resolver cuestiones de sus tareas diarias sin reglamentos ni pautas claras, sin protocolos para el abordaje de situaciones muchas veces conflictivas que se les presentan co-

tidianamente “y cada vez que van a los barrios” (Eta. grupal, mayo, 2015) sin materiales ni recursos necesarios y sin un acompañamiento profesional, ni disponiendo de formación específica para ello. Dicen “hacemos lo que podemos con lo que tenemos” (Eta. grupal, mayo, 2015). Por otro lado, respecto a los recorridos institucionales, han dado cuenta de experiencias de traslados compulsivos, invisibilizaciones respecto a las tareas y roles desempeñados, y poca contemplación de las habilidades y limitaciones que éstos puedan presentar para la complejidad de su labor. Al parecer, los menos capacitados, contenidos y jerarquizados, económica y simbólicamente (todos están empleados bajo a figura de administrativos, no aparecen otras jerarquías, ni se evidencia carrera posible) son los que deben ocuparse de una tarea de *alta complejidad* como el acompañamiento en libertad. Y ello en un, prácticamente, constante cambio y movilidad que sufren las conducciones de los espacios en función de los devenires políticos, y afectan el establecimiento de vínculos con agentes de menor rango, quienes que son los que están “en contacto directo” con los/as adolescentes bajo programa aunque sea en una visita mensual.

Del análisis de las entrevistas, formales e informales, con algunos de dichos actores emergen diversos sentidos construidos sobre cuál es su rol y cuáles son las estrategias adoptadas en torno a las responsabilidades que les competen. Se deja ver que el trabajo en las instituciones es desarticulado, no están explicitados objetivos comunes que se tengan en cuenta a la hora de trazar líneas de acción en las prácticas para/con los jóvenes. Esto tiene una compleja razón de ser, en la que se implica también vulneración de los derechos laborales de trabajadores de menor rango, que se pone de manifiesto en sueldos precarios que los obligan a asumir la responsabilidad de más de un empleo a la vez, con ausencia de capacitación específica, inexistencia de coordinación interna, falta de reconocimiento y de reflexión respecto de su propia trayectoria y a la envergadura que deberían adquirir sus tareas si este programa se piensa como una *medida alternativa*. A lo cual se suma la falta de recursos materiales para ejecutar las acciones pero también de recursos simbólicos. Es decir, la ausencia de líneas de trabajo compartidas que generen cohesión grupal y que puedan dar lugar a procesos imaginarios de identificación con un proyecto institucional.

Todo ello genera condiciones para reproducir prácticas de control sobre los jóvenes, aplicando un protocolo mínimo sintetizado en una planilla de cinco puntos, que es lo único que al parecer tienen en común todos los operadores. Con muy diferentes trayectorias y niveles de formación, con necesidad de abordajes múltiples y coordinados para abrirse un lugar en el vínculo con adolescentes en tan complejas situaciones. Sosteniéndose en sus propias representaciones, pocas veces cuestionadas, respecto a cuál es la mejor manera de trabajar con los/as adolescentes, se realizan intervenciones aisla-

das que, a pesar de la buena voluntad, en su fragmentación y falta de continuidad no se acercan al paradigma de derechos.

En relación a esto último, se puede afirmar que la función del operador de libertad asistida queda supeditada a la particularidad de cada actor; teniendo como principal influencia el motivo por el que llegó a ese programa (no siempre por propia voluntad ni ambición). Es decir, el rol del operador parece no estar definido formalmente, por lo que cada uno le dará su impronta. En este sentido, se pudo observar un primer proceso de distinción que ellos mismos hacen entre sí: aquellos que provienen del ámbito “correcional” de aquellos que devienen del “prevencional”; distinción que existe no solo entre ellos sino sobre ellos, por parte de los coordinadores y jefaturas. En relación a esto, encontramos entre aquellos delegados que habían trabajado como *guardias en correccionales* había una cierta similitud en el abordaje de “los casos”, manteniendo un posicionamiento de vigilancia y control sobre los adolescentes; a diferencia de los que se calificaban como *maestros o de raigambre prevencional* en los que aparecen cuestionamientos en relación a su rol, a las condiciones de trabajo para asumir funciones y compromisos necesarios, también esbozan demandas en relación a ser ayudados para mejorar el trabajo en territorio. Entendido este como algo imprescindible y hasta como “quimera” para que el joven no vuelva a delinquir.

Se deduce entonces que, si bien el Programa sostiene como fundamento el acceso a derechos, en la práctica hay un vaciamiento tanto material como simbólico, caracterizado por la divergencia de sentidos con los que se lo ejecuta, la multiplicidad de orientaciones que puede adquirir, la arbitrariedad con la que es llevado a cabo y la precariedad que adquieren finalmente las intervenciones realizadas en las condiciones descriptas.

Conclusiones

Podemos decir entonces que habría determinado marco, conformado por ordenamientos normativos, pero principalmente por un orden simbólico que atraviesa a los sujetos, en este caso a los trabajadores de Libertad Asistida, e instaura modos legitimados de vivenciar sus prácticas. Así, la primacía de una lógica carcelaria-punitivo-represiva sostiene prácticas de control que extienden el espacio carcelar a las vidas de los adolescentes, aún sin estar éstos bajo medida excepcional. Por ello, tanto en privación de libertad como en medidas alternativas a la misma, la burocratización de las decisiones, la demora en dotación de recursos materiales y en respuestas institucionales, la falta y descoordinación de los recursos humanos, los vínculos basados en la jerarquía y el control por parte de unos sobre la esperada sumisión de otros y la fragmentación de las relaciones entre los actores institucionales (por ejemplo entre profesionales y “operadores/as”, entre educadoras y “guardias”) la competencia, la falta de

diálogo, la desestimación del trabajo del otro, son algunas de las cuestiones que obstaculizan las acciones efectivas con los adolescentes. También la falta de claridad por superposición de jefaturas y de exigencia de cumplimiento a los contratos con terceros, las lógicas de premio o castigo ante la obediencia o desobediencia para acceder a un lugar o “terminar en otra dependencia” poco valorada o desprestigiada, se tornan en obstáculos cotidianos para la pregnancia del paradigma de derechos.

A esto, que en un momento consideramos barreras de acceso a derechos, hoy lo entendemos como procesos inherentes a lo que produce y a la vez se establece como espacio carcelar, y que se extiende mediante la fuerza de los dispositivos que se transforman mínimamente para perdurar y conservarse también fuera del encierro. Por tanto, no son barreras que podamos sortear u obstáculos que se puedan superar, uno por uno e individualmente. No es posible correrlos y así acceder a derechos, sino que el espacio carcelar produce un tipo particular de prácticas y de subjetividad con características definidas que lo reproducen, aún, fuera de los muros. Por tanto, en este análisis se reactiva el concepto de institución, como *lo instituido*, para intentar abordar la complejidad que supone extender hacia la libertad, en lo que hacemos y somos, lo carcelario y sus bases.

Entonces, y a pesar de los intentos de SeNAF para crear reglamentaciones y programas que se acerquen a la perspectiva de derechos, los efectos desubjetivantes de la hibridez de paradigmas se tejen en las dinámicas diarias, en las prácticas cotidianas y, también, en las relaciones intersubjetivas que reproducen el sufrimiento devenido de la extensión del espacio carcelar a las medidas alternativas. Por ello insistimos en que en las transformaciones institucionales no puede obviarse el *trabajo de sí*, con todos los implicados, para que el paradigma de la protección integral de derechos instituya imaginarios que anuden los deseos y no solo discursos del orden vacíos de sentido.

Esperamos que en la actual reorganización de la SeNAF, la cual prioriza el trabajo territorial, insistiendo en superar distinciones entre lo correcional y prevencional, y entre la asistencia y la promoción de derechos, se apoye en los procesos de identificación subjetivantes en el marco del paradigma de protección integral para que su injerencia no dependa solo de buenas voluntades y para que experiencias aisladas, tímidas y a veces desgastantes, que llevan adelante algunos trabajadores, se organicen, jerarquicen y extiendan a través de la decisión y voluntad estatal.

Consideramos que hay mucho conocimiento valioso producido en el accionar cotidiano, que sería importante plasmar en políticas universales y a largo plazo. Por lo cual, como universidad pública y parte del estado nos sumamos a ese desafío que hace, en definitiva, a la politización del sufrimiento

psicosocial.

Referencias bibliográficas

Castagno, M. Previtali ME, González P, Segovia EM, Iriarte C, Kuipers E, Abed Y. (2015). *La libertad dentro del encierro. Espacios educativos y enfoque de derechos con adolescentes bajo control penal*. Ponencia publicada por las IV Jornadas de Psicología "Psicología y Sociedad: problemáticas actuales" organizadas por la FFyH, Universidad Católica de Córdoba.

Castagno, M. Previtali M.E, González P, Segovia EM, Iriarte C, Kuipers E, Abed Y. (2016). *Informe Final de Proyecto de Investigación "Dinámicas institucionales y producción de subjetividad: acceso a derechos de adolescentes bajo control penal, subsidiado en el periodo 2014-2015 por SeCyT UNC*.

Correa, A.; Castagno, M; Páez José y Albrisi Catalina (2014). *Sufrimiento Psicosocial en situación de encierro*. Módulo II: Constitución de la Subjetividad. La intervención en situaciones complejas del Curso de Formación Básica en Política de Infancia. Organizado por la UNC en Convenio con SENAF - Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Córdoba.

Correa, A. y León Barreto I. (2015). *Espacio Carcelar. Configuración desde las prácticas institucionales*. Ponencia presentada en las II Jornadas de Sociología. "Balances y desafíos de una década larga (2001-2015): aportes y debates desde la sociología". Organizadas por la Facultad de Ciencias Políticas y

Sociales. Universidad Nacional de Cuyo el 27 y 28 de agosto de 2015. Mendoza, Argentina.

Daroqui, A. [et. al.] (coord.) (2012). *Sujeto de castigos. Hacia una sociología de la penalidad juvenil*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Daroqui, A., Motto C. (2015). *Presentación de Mesa en las II Jornadas de Sociología: "Balances y desafíos de una década larga (2001-2015): aportes y debates desde la Sociología"* 27 y 28 de agosto de 2015. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Mendoza, Argentina.

Fernández, A. M. (2007). *Las lógicas colectivas. Subjetividades, cuerpos y multiplicidades*. Argentina: Biblos.

Gomes Dacosta, A. C. (1995). *Pedagogía de la Presencia. Introducción al trabajo socioeducativo junto a adolescentes en dificultades*, traducción castellana de Mary Beloff y Mariana Jodara, Buenos Aires: Losada.

Kaës, R. (1987). *Cap. I: "Realidad Psíquica y sufrimiento en las instituciones"*. Kaës, Bleger, Enriquez, Fornari, Fustier, Roussillon, Vidal. La Institución y las Instituciones. (pp.15-67). Buenos Aires: Paidós.

Marí, E. (1986). *Racionalidad e imaginario social en el discurso del orden*. Doxa. 03. ISSN 0214-8876, (pp. 93-111).

Perilleux, T.; Cultiaux, J (2009). *Destin Politiques de la souffrance. Interventions sociale, justice, travail*. Toulouse: Erès. (Traducción de Ana M. Correa)

Entramados en derechos, espacio carcelar y derechos humanos

León Barreto Inés Octavia

*León Barreto Inés Octavia: Abogada. Adscripta a la Catedra de criminología Facultad de Derecho; Docente en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales. Investigadora en el Centro de Investigaciones de Filosofía Y Humanidades (CIFF y H) U.N.C. Córdoba Argentina.
Email: leonbarretoines@hotmail.com*

Resumen

Los Derechos Humanos no son ni una idea, ni una utopía, ni una quimera, afirma Miguel Benasayag (2009). Por el contrario, son producto de la lucha histórica ante prácticas sociales que degradan al hombre y a la mujer y, por ello, los Estados plantean la necesidad de intervenir para la preservación de la dignidad y los derechos de todas las personas estableciendo normas para la comunidad y proponiendo, entre otros fines, consensuar estándares y principios mínimos de protección. Sin embargo, entre los principios mínimos y el ejercicio de derechos, de sujetos en el encierro, quedan brechas que hay que resolver; puesto que aún existe desinformación, imposibilidades de acceso e incumplimientos de las instituciones democráticas que crean un monto alto de sufrimiento psicosocial.

En esta presentación nos proponemos compartir y debatir los avances en la construcción del campo de análisis que nombramos “espacio carcelar” en donde se tramitan las vicisitudes vividas en la incertidumbre de la des-inserción y posterior inserción a la vida social de sujetos privados de libertad reconociendo las barreras visibles e invisibles de acceso a derechos de trabajo, salud y educación- y los efectos subjetivantes o desubjetivantes de las prácticas institucionales. Campo de reconstrucción de las experiencias adentro/afuera de la cárcel donde los trazos de la cartografía del sufrimiento en el *espacio carcelar* se constituye en un dispositivo político para hacer público el sufrimiento innecesario.

Cárcel y Ejercicio de derechos. Tensiones de origen

Investigar desde lo político con una perspectiva crítica y autónoma de los DDHH (en constante tensión con el archipiélago punitivo) y desde lo científico- académico con una sociología del sistema penal que avance en el conocimiento sobre las prácticas de administración de castigos y pueda expresar desde su materialidad, las funciones sociales mediadas y también más amplias en las que se inscriben.

(Ana Laura López. Sujeto de castigos)

Este artículo es resultado de mi participación en el equipo de investigación e intervenciones llevadas a cabo en el transcurso de 10 años por un equipo interdisciplinario¹, desde una perspectiva crítica, pluridimensional donde confluimos diferentes disciplinas, entre ellas la sociología, la criminología crítica y la psicología-antropológica, entendiendo que es preciso replantear las categorías teóricas y principalmente revisar la epistemología, al abordar esta complejidad temática.

Nuestras indagaciones analizan la irrupción en las tramas institucionales que produce la perspectiva de los Derechos

1. Producción de sentidos y subjetividad en el espacio carcelar: acceso a derechos y a la justicia. Directoras Correa, Ana (psicóloga) y Acín, Alicia (Dra. en Ciencias de la Educación). Investigadores: Perano, Jorge; León Barreto, Inés (abogados); Castagno Mariel, Sara Malek, Páez José, Herranz Melisa (psicólogos); Pereyra, Teresita (trabajadora social)

Humanos, cuestionando los paradigmas tutelares y disciplinares que la sustentan desde su génesis. Entreviendo las tensiones existentes entre discursos jurídicos fundados en ideales democráticos y las intervenciones superficiales implementadas; en lo cultural, en el acceso a la salud y al trabajo de vastas poblaciones controladas históricamente por el sistema penal; haciendo posible identificar las violencias institucionales que se expresan como reclamos de justicia (Correa y otros, 2011) y leyendo entre líneas las democratizaciones que nos faltan.

Se trata de un campo de problemas sobre el funcionamiento del control penal ejercido por las instituciones del sistema y la creciente demanda social de mayor encarcelamiento, anclado en mitos acerca de la criminalidad y de la construcción de enemigos que responde al pedido social de un estado cada vez más anclado en lo Securitario .

2 ¿Son posibles los Derechos Humanos en estos contextos?

Desde una visión propositiva de la Criminología, nos posicionamos en el enfoque de la Prevención (sea como anticipación, sea como preservación de la calidad de vida, de menores niveles de deterioro y de violencia) desde el paradigma de los DDHH como modelo legal, axiológico, de compromiso ético-político, a la par que, desde una utopía, en términos de efectivización de DDHH. Refiere “a la cuestión de la vigencia e instrumentalización de los DDHH y la importancia de éstos como campo de lucha y de legitimaciones a conquistar y como instancias que articulan el saber criminológico con la cuestión ética y la fundamentación teórica-doctrinaria de las intervenciones en el complejo y controvertido campo del Sistema Penal.

El enfoque de los DDHH como tal, elabora un marco conceptual metodológico inscripto en el paradigma interpretativo que implica el reconocimiento de un otro que habla y expresa sus significados, proveniente de su cosmovisión inserta en relaciones de poder. La problemática de los DDHH indaga en un proceso sociopolítico y cultural de construcción y redefinición de los derechos humanos; especialmente en el espacio carcelar; nos permite comprender los daños que amenazan la vida, la dignidad y la libertad de los sujetos inscriptos en situación de encierro; también la exclusión o eliminación de los mismos mediante el exceso de poderes, y por último la transformación psico social en el posicionamiento subjetivo cuando asumen y ejercen “el derecho y el deber de obrar según el pleno derecho de su ciudadanía”; por lo cual, ninguna institución del estado debería quedar sospechada de devaluar derechos construyendo ciudadanos de segunda categorías.

Como lo planteamos en el proyecto de investigación (PICO 2010. María Daniela Puebla Coord), si los Derechos Humanos constituyen una demanda frente al Estado, como, asimismo una limitación en sus poderes de intervención; es

en algunos derechos que ese deber que se exige al Estado, se transforma en una obligación activa y no una simple omisión de injerencia. Es en este sentido en que el “acceso a la justicia” constituye el aspecto más pacíficamente combativo del derecho, como expresión máxima de un instrumento que troca lo declarativo en real.

3-Espacio carcelar, una noción en construcción

En anteriores elaboraciones sosteníamos que la noción de “imaginario social punitivo” posibilita que lo simbólico y lo cultural se establezcan mediante mitos unificadores que sostienen la idea central que la cárcel es un lugar merecido de encierro y castigo de aquello que la sociedad no puede controlar. Estaría conformado este concepto por las operaciones de representación y promesas (imaginario ilusorio) para combatir el delito respondiendo a las demandas crecientes de “inseguridad”. ¿Qué es lo que no podemos controlar para que el imaginario social punitivo perpetúe su eficacia simbólica mediante la degradación humana?

Las indagaciones que hemos realizado revelan que esta compleja trama que configura este **espacio**, que se encuentra delimitado materialmente por el encierro, y simbólicamente por redes de influencia, acciones y afectaciones adentro/afuera de la cárcel, encuentran su anclaje en el imaginario social punitivo. Ese imaginario actualiza símbolos, prácticas y las lleva al escenario mediante rituales que impregnan el cuerpo, el espacio y el tiempo de los sujetos. Un verdadero “cosmos de sentido” (Castoriadis, 1975), basado en creencias de que la separación, el aislamiento y el castigo en las relaciones sociales producen respeto y sujeción al orden moral social bajo el dogma de “merecer lo que les pasa”; solapando la violencia institucional. En este transitar realizamos una descripción lo más exhaustiva posible de los laberintos carcelarios, una organización especializada en el tratamiento de lo negativo, y de sus prácticas de subjetivación que deniegan la realidad y generan sufrimiento psicosocial en el procedimiento de ficcionalización de derechos²

Debemos también referirnos a las consecuencias generadas por la **cadena punitiva**,³ concepto al cual adscribimos, como un proceso relacional de diferentes niveles de sujeción, que son instrumentados por las diferentes agencias involucradas (policial, judicial y custodial), lo que presupone una acumulación de sujeciones punitivas que produce marcas para el adentro, pero también marcas para el afuera (Daroqui, López, Cipriano García y otros, 2012)

Nos resultó necesario proponer el análisis de algunas de las prácticas, como modo de hilvanar los recortes y armados de

la trama del *espacio metafórico carcelar* con los sujetos afectados por éste (internos/as; familiares que asisten a la visita; educadores; profesionales), para dar visibilidad al sentido y subjetividad del **sufrimiento psicosocial**. Finalmente, cabe distinguir el sufrimiento inevitable y el sufrimiento evitable (inadmisible), un trabajo crítico que evidencia la politicidad del efecto de sentido acerca del acceso a derechos y la justicia en estas condiciones en las que ahora estamos ahí, trabajando en producir con ellos algunos sentidos compartidos. (T.Pérlleux, 2009),

4-El espacio carcelar: entramado adentro-afuera de la cárcel

Posteriormente, durante el periodo 2014-15, se recompone este campo complejo con la finalidad de ampliar el debate político acerca de la posibilidad o no de acceso a los derechos civiles políticos, económicos y culturales ante la “inundación” que este espacio carcelar produce en función de las decisiones y acciones para sobrevivir. Nos planteamos como objetivo “mirar la cárcel desde afuera” para considerar cómo se expanden estas barreras hacia el exterior, lo que se definió como espacio carcelar. Esta categoría se fue elaborando a partir de identificar que la situación de encierro no sólo se define por la existencia y condiciones de las personas privadas de libertad (condenado/as y/o procesado/as), adolescentes y jóvenes en conflicto con ley, sino que afecta a un entramado de relaciones que permanecen anónimas. Ello se lee en el trabajo exploratorio en un proceso de entrevistas en la visita, observaciones con familiares y allegados, y en las tramas que construyen los sujetos privados de libertad en la fase de periodo de prueba -semilibertad-, cuando asisten a espacios educativos en sus distintos niveles y a talleres de capacitación para armar cooperativas de trabajo o realizar actividades laborales; que continuaremos ampliando con más intervenciones este periodo desde las posibilidades habilitantes del equipo de investigación. En efecto, durante el proceso fuimos aprendiendo que la anatomía del espacio carcelar entrama prácticas y tecnologías de poder que multiplican los efectos de vulnerabilidad en todo el cuerpo social, produciendo más y más deterioro en pos de la normativización. Desarma y reconfigura tejidos familiares y sociales, vacía de contenidos, de posibilidades para la producción y obstaculiza todo proyecto de futuro; derrama operatoria de silencio, de incertidumbre, de no arraigo que producen de-subjetivación. Esta dimensión nos interpela una y otra vez en el contrasentido de ser sujetos de derechos reducidos a objetos del sistema penal, los efectos subjetivantes o desubjetivantes de las prácticas bajo cierta forma democrática y que hemos denominado como barreras invisibles. (Castagno, Mariel; León Barreto, Inés; Pereyra, Tere-sita; Herranz, Melisa; (2014) “Barreras visibles e invisibles en el acceso a derechos) En definitiva, va deteriorando el sentido de autonomía en ese espacio, donde produce significaciones que tienden a reafirmar el orden instituido para sobrevivir.

2. Publicación. 2013. Acceso a la justicia de sectores vulnerables en la Región Centro Cuyo. María Daniela Puebla. [et.al.] dirigido por María Daniela Puebla. - 1a ed. - San Juan: Universidad Nacional de San Juan, 2014. 390 p. ISBN 978-950-605-770-1.

3. Cadena punitiva: serie interconectada de prácticas y discursos que atraviesan, forjan y consolidan determinadas trayectorias penales.

En este sentido, en el espacio carcelar se van elaborando y visibilizando las condiciones de vulnerabilidad que se expanden desde el sistema penal a la vida cotidiana de sujetos inundados por el ejercicio del poder punitivo selectivo; proponiéndonos hilvanar los pedazos y armados de la trama realizada con los sujetos y de-construir el sentido del sufrimiento psicosocial para distinguir el sufrimiento inevitable y el sufrimiento evitable (inadmisible), indagar las causas y atribuir responsabilidades (T.Périlleux, 2009). Un trabajo crítico que evidencia la politicidad del efecto de sentido acerca del acceso a derechos y la justicia en estas condiciones en las que ahora estamos ahí, trabajando en producir con ellos algunos sentidos compartidos. (Correa, León Barreto 2015)

5-Conclusiones preliminares

De esta manera entendemos que la metáfora carcelar opera como “el espejo de los otros” y se constituye en un analizador de las relaciones de objetivación –espacio y tiempo del encierro–, y de relaciones de apropiación de los sujetos privados de la libertad, de su historicidad en el mundo. Un lugar que nos interpela, nos conmueve y nos enfrenta a lo real, pues está construyéndose ante nosotros, entre nosotros. El acercamiento al campo de problemas – espacio carcelar- es una búsqueda de conocer para transformar el sufrimiento psicosocial en acción política; redistribuyendo las relaciones de fuerzas a través de la revisión de las jerarquías, la democratización del saber y la toma de posiciones más autónomas. Analizar la diversidad de sentidos que se expresan en las prácticas acerca del acceso a derechos y la justicia, producen maneras singulares de habitar, o subjetividad, en el espacio carcelar; nos muestra cómo se construye una cartografía del sufrimiento que lejos de ser ingenua, se constituye en dispositivo político legitimado por la sociedad.

Desde esta perspectiva, los DDHH se constituyen en condición de posibilidad para construir políticamente subjetividades que lo deseen.

Referencias bibliográficas

Aniyar de Castro, Lola (1987). *Criminología de la liberación*. D.R. Editorial de la Universidad de Zulia. Maracaibo. Venezuela

Aniyar de Castro, Lola (2010). *La Criminología Crítica en el siglo XXI como criminología de los Derechos Humanos y la contra-reforma humanística o las teorías criminológicas no son inocentes*, en Revista Interferencias: Derechos y Seguridad Humana; Universidad Nacional de Córdoba, Vol. 0 N° 1 . ISSN 1853-4236.

Benasayag Miguel (2009). *Sociedad disciplinaria y pensamiento de la libertad*. En Correa Ana (comp.) (2009) Actualización en Derechos Humanos. Para una lectura y reflexión de las prácticas. PUS y C, SEU. UNC. Editorial Brujas.

Baratta, A. (2004). *Resocialización o control social en Criminología y Sistema Penal*. Buenos Aires: B de F. Editor

Baratta, A. (2002). *Criminología crítica y Crítica del derecho Penal*. Introducción a la sociología jurídico-penal- 1ª edición. 1ª reimpresión-Bs As. SXXI Editores

Correa A., Castagno, M., León Barreto, I., Pereyra, T., Herranz, M & Páez, J., (2014). *Cap. II “Barreras visibles e invisibles en el acceso a derechos. Una mirada desde los discursos y las prácticas en cárceles de Córdoba (capital)”*. En Mirar tras los Muros. La situación de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad. Informe Comisión Provincial de la Memoria Córdoba. Ed. Unir, UNC y UNRC.

Correa A.(2015). *Cartografía del sufrimiento en el espacio carcelar*. Red de Sociologie Clinique.París

Correa, A., León Barreto, I. & Pereyra, T. (2014). *Imaginario punitivo: mitos y representaciones en la cárcel*. Ponencia presentada en III Jornadas de Debate y Actualización en Temas de Antropología Jurídica. Universidad Nacional de San Martín.

Correa, A., León Barreto I. (2015). *Ponencia: Producción de sentidos y subjetividad en el espacio carcelar: Acceso a derechos y a la justicia*. II Congreso Latinoamericano: “Delito y Sociedad” Organizado por Programa Delito y Sociedad U.N.L, Maestría en Criminología FCJS/UNL y la secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fé.

Correa A. (Coord.) (2014) Castagno, M; Perano, J; León Barreto, I; Pereyra, T; Herranz, M; Páez, J. *Capítulo: Acceso a derechos sociales, económicos y culturales en la cárcel: Educación – Trabajo – Salud*. Libro “Acceso a la justicia de sectores vulnerables en la Región Centro Cuyo”. Coord: María Daniela Puebla... [et.al.] 1a ed. San Juan: Universidad Nacional de San Juan, 2014

Correa, Ana; Battán Horenstein, Ariela ; León Barreto, Inés; Páez, José Ignacio; Castagno, Mariel; Herranz, Melisa; Pereyra, Teresita (2015). *Barreras visibles e invisibles en el acceso a los derechos (una mirada desde los discursos y las prácticas en las cárceles de Córdoba Capital)* Revista Virtual: Pensamiento Penal N° 221

Cristhie, Nils (1984). *Los límites del dolor*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.

Daroqui A, López A., Cipriano García, R (Coord) (2012). *Sujetos de Castigo. Hacia una Sociología de la penalidad juvenil*. Comisión Provincial de la memoria. GESP y DH. Homo Sapiens Ediciones. Rosario. Argentina.

Foucault, Michel (1989). *Vigilar y Castigar. El nacimiento de la prisión*. Siglo XXI. Argentina.

Gutiérrez, Mariano (2009). *La necesidad social de castigar*.

Reclamos de castigo y crisis de la justicia. Ed Del Puerto.

León Barreto I.; Correa, A. *Espacio Carcelar. Configuración desde las prácticas institucionales*. En II Jornadas de Sociología. "Balances y desafíos de una década larga (2001-2015): aportes y debates desde la sociología" UNCUYO.

León Barreto I. *Representaciones sobre el sistema punitivo y los Derechos Humanos. Conceptos y recorrido histórico*; en CORRREA, Ana –Coord. –Seminario Taller Actualización en Derechos Humanos. Para una lectura y reflexión de las prácticas; Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba. 2009. ISBN. 978-950-33-0695-6.

Pautassi I. (2012). *Enfoque de derechos en políticas pública: monitoreo y rendición de cuentas de los Estados ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. En Revista Interferen-

cia. Derechos y Seguridad Humana. N° 3- ISSN: 1853-4236. Coord. Ana Correa y Jorge Perano. Secretaria de Extensión Universitaria. UNC.

Perilleux T. & Cultiaux (2009). *Destin politique de la souffrance*. Editions ERES.

Puebla, María Daniela. [et.al.] dirigido por María Daniela Puebla. Publicación. 2013. *Acceso a la justicia de sectores vulnerables en la Región Centro Cuyo*. - 1a ed. - San Juan: Universidad Nacional de San Juan, 2014. 390 p. ISBN 978-950-605-770-1.

Viegas Barriga, Fabián (2012). *Desencajados*. Remanencias de pabellón en liberados de cárceles bonaerenses.

Zaffaroni, Raúl Eugenio (1998). *Criminología. Una aproximación desde el Margen*. ED Temis, Bogotá.

Trabajo y castigo ostentoso como mecanismo de exclusión social

Teresita Pereyra

*Teresita Pereyra: Docente e investigadora de la UNVM. Córdoba, Argentina. Maestranda de la Especialización en Criminología UNL.
Email: teresitapereyra@hotmail.com*

Introducción

El trabajo y la pena han estado ligado desde sus orígenes al sufrimiento; y sus sentidos cambiantes se explican en los procesos históricos.

El Discurso moderno “civilizador” de la modernidad, surge y se complementa con el capitalismo; para ellos la cárcel como proyecto punitivo moderno se sentó sobre la normalización/disciplina/corrección, buscando moldear los sujetos a la ética del trabajo como condición para integrarse a la sociedad. De ese modo, el trabajo en el contexto de encierro constituye una herramienta, junto a la educación, para forjar hábitos y capacitar para la rehabilitación. A partir de allí, predominó un ideario que se propagó, difundió y dominó las ciencias, lo político y lo cultural. La cárcel en este sentido, es para quienes cometen delitos, afirmando el mito que “no alberga trabajadores” y que quienes hacen daño a la sociedad van a la cárcel porque ella ofrecerá la oportunidad de redimirlos, cuestión que la criminología radical se encargó de desmitificar ya a mediados del siglo XX. Sin embargo, con el cuestionamiento al ideal rehabilitador y las transformaciones devenida en la economía, las estrategias de control se extienden a la prevención del delito y la centralidad dada a la seguridad conlleva aumento del encarcelamiento, la construcción de más cárceles y el reclamo por mayor seguridad. Un “giro punitivo” (Garland, 2010: 35-38) que atraviesa a la prisión como “proyecto securitario”, abandonando su intención correccional y legitimando su existencia en la distribución intencionada de dolor, reduciendo sus propósitos a la incapacitación o neutralización (Sozzo, 2007).

El presente trabajo¹ retoma la inquietud que plantea Alessandro Baratta (1991) cuando señala la permeabilidad entre el adentro y afuera de la cárcel en las políticas de control del delito. Sin embargo, la eficacia simbólica de las significaciones del imaginario punitivo, lejos de desplegarse para la solución del problema carcelario como señala Baratta², adopta prácticas en un sentido contrario al ideado por el autor, fortaleciendo más que el castigo justo y retributivo, el mero sufrimiento, denotando con ello la voluntad de poder (Gutiérrez M, 2009).

El desplazamiento dado en las últimas décadas en Argentina

1. Se sintetizan aquí resultados de investigaciones realizadas por el equipo interdisciplinario del Centro de investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC. En el mismo participo desde el año 2008 en los siguientes proyectos: Acceso a la Justicia de Sectores Vulnerables. Región centro-Cuyo. PICTO 2010-0044. Directora: Daniela Puebla. UN de San Juan; Representaciones sociales: derechos y seguridad. Acceso a derechos de población privada de libertad”, Período 2013-2014; Producción de sentidos y subjetividad en el espacio carcelar: acceso a derechos y a la justicia, Período 2014-2015; Producción de sentidos y subjetividad en el espacio carcelar, Período 2016-2017. Todos bajo la dirección de Mgr Ana Correa.

2. Baratta, A (1991): “Si la definimos en los términos que le son propios, es decir, en función de los hombres dentro y fuera de la cárcel, aparecerá claro que la cuestión carcelaria no se puede resolver permaneciendo en el interior de la cárcel, conservándola como institución cerrada. Porque el lugar de la solución del problema carcelario es toda la sociedad”. “Resocialización o control social. Por un concepto crítico de “Reinserción social” del condenado”. En: Criminología y Sistema Penal 2006: 393

hacia la prevención de riesgos y la demanda social de mayor punitividad (Sozzo, op.cit. p. 105), recrudescen el sufrimiento como castigo descivilizado (Pratt, 2006) en el que participa no sólo el Estado, sino toda la sociedad.

A partir de las consecuencias que el sistema penal produce en una vasta población extrapenal afectada, haciendo extensible el sufrimiento del encarcelamiento, se pretende reflexionar acerca de los mecanismos que asumen las sociedades democráticas neoliberales que infringen sufrimiento; y cómo ante ello, el acceso a los derechos humanos puede constituirse en su antítesis de posibilidad.

Sociogénesis de las relaciones entre trabajo y punición

Como todo origen está referido a un tiempo inmemorial, el trabajo remite a tiempos donde los hombres para satisfacer sus necesidades se valían de la tierra sin requerir más esfuerzo que tomar lo necesario; pero cuando pasa a considerarse como una actividad para la subsistencia, mediante la producción de objetos y de relaciones sociales, se instala una lucha que pone de relieve la exigencia de la *capacidad* específicamente humana para producir los medios para su existencia o *energía humana creativa* de algo que no estaba (Correa, 2009, p.156).

Entre trabajo y pena existe una relación estrecha de correspondencia que se remonta a sus orígenes. La etimología de trabajo expresa cómo se configuró y difundió un sentido vinculado al sometimiento y al dolor. Del latín *tripallium*, hace referencia a un cepo de tres puntas empleado para sujetar y castigar; y de ahí su derivación a *tripaliare* que significa ‘tortura’, ‘atormentar’, ‘causar dolor’. Sentido que resultó en la antigüedad en trabajo esclavo, siendo explotado políticamente para las guerras y colonizaciones. Difundido por las distintas religiones como enmienda a dios, predominó hasta los orígenes del capitalismo, cuando se revierte en producción.

El revisionismo criminológico, con el aporte del materialismo histórico reconstruyó el vínculo entre sistema punitivo y el mercado de trabajo mostrando cómo, en las primeras legislaciones, el trabajo en la prisión es considerado como castigo para quienes habiendo sido despojados de la propiedad comunal, se resistían a trabajar para el señor feudal (Rusche & Khircheimer, 2004). De ese modo se contribuyó al desarrollo del capitalismo hasta que al debilitarse el trabajo productivo al interior de las prisiones con las regulaciones fiscales, emerge la corrección y la rehabilitación como medida de prevención especial positiva (op.cit. 60). Aunque la prisión ha sido considerada desde el comienzo como el gran fracaso de la justicia penal, trabajo y pena fueron para el “proyecto normalizador” dispositivos para imponer disciplinamiento (Foucault 2002, 269-274). La proximidad entre trabajo y control social se mantuvo, aunque con expresiones cambiantes, hasta la actualidad, solo que del régimen que organiza los trabajadores se

ocupó el mercado laboral y de los presos las políticas penitenciarias y cada cárcel en particular (Pavarini & Melossi, 1977).

Siendo funcional a estos cambios, los discursos institucionales ocultaron y desvirtuaron la función que tanto el trabajo como la prisión tienen en la tarea de controlar y dominar, ambos como herramientas selectivas para definir a quienes incluir y a quienes excluir. Herederos y rehenes del capitalismo y su sistema político, los regímenes del trabajo y pena interaccionan en una dinámica que impone valores y prácticas sociales que son excluyentes. Esta concepción, se correspondió estructuralmente con una economía fordista y una política keynesiana, que se sostuvo mientras perduró el Estado de bienestar.

Hacia el cambio de milenio, el paso de la producción fordista a otra posfordista separa el trabajo del capital, el que pasa a ser regulado por el mercado, afectando las relaciones laborales y el intercambio de la fuerza productiva por el salario. En este marco, las correlaciones dadas entre las transformaciones en el mundo de trabajo se corresponden con transformaciones en el campo penal.

La producción declina con la aparición de las finanzas, acreando inestabilidad laboral, desempleo y precarización de las condiciones de trabajo. La flexibilización laboral conlleva la responsabilización individual y declina la protección del trabajador; emerge el trabajo precarizado con nuevas figuras como la subcontratación, prestaciones de servicio, favoreciendo la heterogeneidad de tareas y la desagregación de los trabajadores (Palomino, 2004), todo esto agudizando la exclusión social.

Junto al fin del ideal rehabilitador deviene un vacío de contenido en la pena que modifica el sentido dado al tiempo en prisión. Sin trabajo y sin corrección, el tiempo de la pena pasa a ser un medio de intercambio que se paga como castigo (Matthews, 2001,75). Como dice Pavarini (2009), las cárceles de la modernidad tardía son cárceles sin fábrica, un reservorio que acoge a grupos poblacionales que no encajan en los requerimientos de la sociedad neoliberal. Los patrones homogéneos y estables de la modernidad, caen y la globalización instaaura el temor a la exclusión, con la cual se recrudece la criminalización de los excluidos del trabajo. De este modo el proyecto correccional/disciplinador declina a favor del proyecto securitario, reconocido también como “prisión-jaula” o “prisión-depósito” (Sozzo, op.cit. 108). Paradójicamente, en dicho contexto, emerge el trabajo como derecho, dando lugar a la resistencia y a la posibilidad de seguir pensando la inclusión social a través del trabajo.

Espacio carcelar, un dispositivo que visibiliza las paradojas de trabajo –punición en el proyecto securitario

La cárcel no existe sin el apoyo de la sociedad y el máximo de expresión punitiva tiene raigambre en el “**imaginario so-**

cial punitivo” que posibilita que lo simbólico y lo cultural se establezca mediante mitos unificadores que sostienen la idea central *que la cárcel es un lugar merecido de encierro y castigo de aquello que la sociedad no puede controlar* (Correa, León Barreto, Pereyra, 2014). De ese modo se preserva materialmente que las cosas se mantengan perpetuándose a sí mismas con respuestas que son más de lo mismo, como dispositivos de gobierno (Foucault, 1987) para que nada cambie. Detrás de ello está la negación del sufrimiento que la cárcel imparte (Cristhie, 1984) y todo el trayecto andado sobre la imposibilidad estructural de creer curar encerrando. Una hipocresía que pretende que quienes padecen carencias de todo tipo y son discriminados y excluidos socialmente, logren superar sus limitaciones y sus circunstancias adversas, responsabilizándolos de “su propia exclusión”; constituyendo un “absurdo” (Zaffaroni, 1991), un “arte abyecto” (Pavarini, 2006) de las sociedades del nuevo milenio.

Considerar las consecuencias nefastas del encierro como una cuestión dinámica y extrapenal nos lleva a la construcción de la noción de espacio carcelar, un entramado material, simbólico e imaginario de prácticas y discursos que actúan más allá de los muros y de los sujetos condenados en quienes se materializa el encierro (Correa, Leon Barreto, Herranz, 2015). Sobrepasa la materialidad del encierro y pone en evidencia tecnologías de poder que multiplican efectos de vulnerabilidad en todo el cuerpo social, produciendo más y más deterioro en pos de la normativización y en nombre de la seguridad. Pero el que sufre el encierro no es solo la persona privada de la libertad, las consecuencias se extienden a sus familias, relaciones y entorno cultural. La pena desarma y reconfigura tejidos familiares y sociales, muestra el vacío de contenidos de posibilidades de acceso al sustento económico como a otros derechos y a políticas públicas igualitarias. Esto obra como mecanismo que excluye a grupos poblacionales (jóvenes, de menores reclusos, inmigrantes, etc) de la producción, criminalizándolos y obstaculizando todo proyecto de futuro. También cercena posibilidades de autonomía y de resistencia, clausurando la palabra y la acción para revertir sus situaciones. En efecto el **espacio carcelar** expande el sufrimiento y la inhabilitación a una vasta población logrando de esta manera, que se produzcan totalizaciones de sentido que amalgaman la urgencia del proyecto securitario.

Son los criminólogos culturalistas críticos, David Garland (2005, 2010) y Jhon Pratt (2006, 2011) quienes retoman el discurso civilizatorio moderno para mostrar las contradicciones y los mecanismos utilizados en el proyecto securitario de la sociedad contemporánea y neoliberal mediante el reforzamiento del sufrimiento a través de las emociones colectivas, adoptando formas incivilizatorias. Concebido como una cuestión social que suscita emociones violentas, conflictos de intereses y desacuerdos irresolubles, propiciado por “*estructuras institucionales, fuerzas sociales y valores cultu-*

rales” (Garland, op.cit. 28), el control del delito da un giro punitivo que enfatiza el temor al delito como mecanismo de gubernamentalidad, pasando del complejo penal welfarista de la sociedad moderna a la cultura del control de la sociedad contemporánea (Op.cit. 184).

Estos autores muestran cómo el castigo adopta formas civilizadas sin que por ello sus consecuencias sean incivilizadas:

Cuando esto es traducido en efectos penales, probablemente se genere el potencial para la acentuación del ‘castigo volátil y contradictorio’ (Garland, 1996, O’Malley, 1999)- más particularmente, la acrecentada continuidad del racionalismo burocrático junto con el resurgimiento del castigo emotivo y ostentoso que observamos hoy. (Pratt, 2006, 39).

La tendencia hacia el castigo emotivo y ostentoso tiene relación con prácticas penales que dan espacio a la liberación emocional que imprimen signos y símbolos, dirigidos a las comunidades locales y al público en general, sobre la manera de ver a los ofensores. Dichas tendencias pueden abarcar una amplia gama de sentimientos humanos, desde el perdón y la reconciliación a la degradación y la humillación (op. cit. 33).

Entre las condiciones que llevaron al reclamo emotivo por punir, los autores encuentran que los cambios introducidos por la globalización utilizan desplazamientos de sentidos que quebrantan íconos como la estabilidad, la familia, el desencanto con la elite política, la corrupción, el beneficio a victimarios en detrimento de las víctimas y llevan a promover movimientos sociales con fuerte activismo que repercuten en programas políticos de ley y orden; sin desmerecer el papel que juegan los medios de comunicación.

Estos cambios han puesto a la institucionalidad del Estado ante un dilema político: insistir en el encarcelamiento cuando esta función no reduce el crimen ni da resultado; o insistir en ejercer la voluntad de poder sobre ciertas poblaciones, activando los ámbitos burocráticos estatales y transfiriendo responsabilidad a actores no estatales (mercado y comunidad), incitando al populismo punitivo (Garland op.cit) .

Este dilema político tiene como resultado una serie de políticas públicas que aparecen en conflicto unas con otras, de manera esquizofrénica:

La soberanía estatal sobre el delito es simultáneamente negada y simbólicamente reafirmada... Una estrategia busca edificar instituciones mejor adaptadas a las condiciones de la modernidad tardía; la otra intensifica los viejos poderes del Estado en un intento por superar esas mismas condiciones. (Garland op.cit. 232).

El trabajo como derecho ¿condición de posibilidad para mitigar el sufrimiento?

Pavarini en 2011, dice:

La pena de cárcel es y sigue siendo, un sufrimiento causado intencionalmente con fines de degradación. Y el efecto degradante de la pena se traduce en la “cosificación” del condenado-detenido, en su reducción a la esclavitud, en la sujeción del Otro al poder... En este sentido la cárcel, al igual que otros dispositivos disciplinarios, se coloca en el cono de sombra del no derecho (op.cit. 57)

En consecuencia, las preguntas se suscitan en torno al ejercicio de ciudadanía (también de quienes investigamos) para pensar y cuestionar hasta cuándo vamos a ser cómplices de esto y que alternativas quedan. Sin embargo, hablar del derecho al trabajo de las personas presas, sobre la igualdad de derecho salarial y sindical de los presos, predispone al encono de ciertos sectores de la sociedad que, salvaguardados en el principio de menor elegibilidad, entienden que la ayuda a las personas presas debe ser menor a la otorgada a los trabajadores con menores ingresos (Melossi & Pavarini, 131), desconociendo que los derechos son para todos iguales. Esto es una clara expresión de cómo el reclamo ostentoso y emotivo por mayor punitividad cuestiona el trabajo de los presos y los demás derechos de las personas privadas de la libertad.

Compartiendo con Antunes (1999) en el intento de resguardar la centralidad del trabajo y siguiendo a Pavarini (2011) en el reconocimiento que los derechos humanos niegan la neutralización y la inhabilitación, entendemos que desde estas apuestas se visibiliza a los sujetos que sienten, resisten, actúan. De este modo, el trabajo como derecho, establece una relación entre el afuera y el adentro, que posibilita hablar del sufrimiento y elaborar estrategias de posicionamiento de sujetos con mayor autonomía teniendo en cuenta los mecanismos de gubernamentalidad del proyecto securitario.

Por lo expuesto, es preciso discutir y acordar compromisos institucionales – también los nuestros- en el paradigma de derechos humanos, con articulaciones en el debate plural que posibilite producir otras significaciones imaginarias que interpele el imaginario punitivo totalizante y naturalizador.

Conclusiones para seguir pensando

Junto con autores que han mostrado que el castigo que imparte la cárcel está lejos de ser civilizado, es ingenuo pensar en la misma como una realidad aislada de la sociedad que compete solo a políticos y funcionarios. Sin embargo estos preceptos perduran y se reproducen en y por el imaginario punitivo. En el presente trabajo se ha tratado de converger la centralidad dada al trabajo y a la pena en la exclusión de grupos estigmatizados de la sociedad. El trabajo inherente a la condición humana es un derecho ineludible para la vida y para el desarrollo de toda sociedad, sin trabajo no hay civilización ni crecimiento. Negar la posibilidad de trabajar es un atentado a la vida. Reflexionar sobre ello es un imperativo

ético y político para no ser cómplices de impartir un sufrimiento incivilizado.

Referencias bibliográfica

Antunes (1999): ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, publicado originalmente en Brasil (1995). Editorial Antídoto.

Baratta, Alessandro (1991) “Resocialización o Control Social. Por un concepto crítico de Reintegración Social del condenado” en Criminología y sistema Penal. Compilación in memoriam. 2004. Bs As. B de F Editor.

Correa, Ana (2009): Universos de significados donde se declinan las representaciones sociales del trabajo. En Ana Correa (compiladora): La fase borrosa de las representaciones sociales. Lecturas del campo representacional en torno al trabajo en la Villa. UNC. 2009 pp. 151-167.

Correa, León Barreto, Herranz. “Espacio carcelar configuración desde las prácticas institucionales”. II Jornadas De Sociología: “Balances y desafíos de una década larga (2001-2015): aportes y debates desde la Sociología” Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Mendoza. 2015

Correa, León Barreto, Pereyra. Imaginario Punitivo: mitos y representaciones en la cárcel. IIIº Jornadas de Debate y Actualización en Temas de Antropología Jurídica. Campus Miguelete – Universidad Nacional de San Martín. 2014.

Cristhie, N. (1984) “Los límites del dolor”. México, Fondo de Cultura Económica.

Foucault, Michel. (2002). Vigilar y Castigar. El nacimiento de la prisión. Siglo XXI. Argentina.

Foucault, Michel (2007): clase del 11 de enero de 1978 en Seguridad, territorio, población. Curso del College de France 1977-1978. Buenos Aires, FCE.

Garland, David (2010): Castigo y sociedad moderna. Un estudio de teoría social Editorial Siglo XXI.

Gutiérrez, Mariano: (2009) “La necesidad Social de Castigar. Reclamos de castigo y crisis de la justicia” Ed Del Puerto.

Matthews, Roger: Pagando tiempo. Una introducción a la sociología del encarcelamiento, Bosch, Barcelona, 2001, 51-116.

Palomino, H. (2004). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Documento de cátedra UBA. Bs.As.

Pavarini- Melossi (1977) Cárcel y Fábrica. Los orígenes del sistema penitenciario” (S XVI-XIX). Ed. S XII.

Pavarini, Massimo (2006) Un arte abyecto, ensayo sobre el

gobierno de la penalidad. Ad-Hoc. Buenos Aires.

Pavarini, Massimo (2009): Cárcel sin fábrica (45-57), en Castigar al enemigo. Criminalidad, exclusión e inseguridad. Ciudadanía y Violencias, Volumen 8. Flacso. Sede Ecuador. Quito.

Pavarini, Massimo (2011): Estrategias de lucha: los derechos de las personas detenidas y el abolicionismo. Revista Crítica Penal y Poder Nº 1, (pp. 307). Observatorio del Sistema Penal y los Derechos Humanos. Universidad de Barcelona

Pratt, Jhon (2000): El castigo emotivo y ostentoso. Su declinación y resurgimiento en la sociedad moderna, en Delito y Sociedad, Revista de Ciencias Sociales Año 15 Nº 22. UNL. 2006

Pratt, Jhon (2011): Castigo legal, descivilización y populismo penal. Entrevista a Jhon Pratt. Delito y Sociedad, Revista de Ciencias Sociales Año 20 Nº 31. UNL. 2006

Rusche-Kirchheimer (2004) Pena y estructura social. Ed Temis. Bogotá.

Sozzo, Máximo (2007) ¿Metamorfosis de la prisión? Proyecto normalizador, populismo punitivo y ‘prisión-depósito’ en la Argentina”; Revista Latinoamericana de Seguridad Ciudadana. Flacso, Nro. 1 Quito.

Zaffaroni, Eugenio (1991): La Filosofía del Sistema Penitenciario en el mundo contemporáneo, en Cuadernos de la cárcel. Edición especial de No hay Derecho. Buenos Aires.

Bibliografía consultada

Dirección Nacional de Política Criminal. SNEEP 2202-2014. <http://www1.infojus.gov.ar/resource/kbee/saiportal/content/sneep/InformeSNEEPARGENTINA>

Perano Jorge (2009) *Algunas pautas de trabajo desde la criminología sobre el sistema carcelario*, revista Derecho Penal y Procesal Penal. Abril 2009. Editorial Perrot. Buenos. Aires.

Pereyra, T. y León Barreto, I. (2014): Alcances y limitaciones de la reinserción por medio del trabajo. Curso de Posgrado organizado por la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC) y Centro de Estudios Avanzados (CEA). UNC.

Porta, Elsa: El trabajo intramuros de las personas privadas de la libertad. *Revista Derecho del Trabajo. Año II, Nº 5 pág. 53.* Id Infojus: DACF130153.

PROCURACIÓN PENITENCIARIA DE LA NACIÓN. Informe Anual 2008, Capítulo VI “Trabajo en cárceles”.

PROCURACION PENIENCIARIA DE LA NACION. Informe Nº022/DCOR/12: Situación del acceso al trabajo de presos federales en las cárceles de la provincia de Córdoba. Córdoba, Marzo 2012



D. MODOS DE DESHACER LOS
ENTUERTOS COTIDIANOS

Encuentro de saberes: un espacio de intervención crítica en salud

Paula Paulette De Raco, Marcela Bovisio, Laura Selvatici

Paula Paulette De Raco: Licenciada en Psicología, UBA. Email: paulettederaco@gmail.com

Marcela Bovisio: Licenciada en Ciencias de la Educación, Magister en Formación de Formadores, UBA. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. Email: mbovisio@gmail.com.

Laura Selvatici: Licenciada en Psicología, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Cátedra I de Psicología Institucional. Investigadoras UBACyT. Email: lauraselvatici@gmail.com

La luna se mira en el agua

¿Quién la enturbia?

¿La nube o la rana que salta?

Buson

Complejizar la mirada.

El reflejo como modelo: reflejarse y reflejarlo.

El reflejo como distorsión, transformación.

Apropiarse de nuevas formas para transformar las propias prácticas.

Introducción

En el presente escrito relataremos algunos avances de la investigación: “Circulación de saberes especializados entre agentes de salud de distintos niveles de complejidad. Dispositivos de formación a partir de problemas de la práctica”.

El saber médico, que hasta el siglo XVIII residía en los libros, en el siglo XIX empieza a ser potestad del hospital. Este tipo de organización se institucionaliza, además, como lugar de capacitación y transmisión del saber (Foucault, 1978).

En la actualidad, el permanente crecimiento de las Ciencias de la Salud hace muy difícil la actualización y el acceso a nuevos conocimientos que necesitan en su práctica los profesionales de los primeros niveles asistenciales. Estos conocimientos suelen ser patrimonio de especialistas y sub especialistas y tienden a concentrarse en las grandes ciudades (Rosselli Cock & Moreno Luna, 2000). Frecuentemente se cree que la escasez de conocimientos actualizados se subsana con la presencia de especialistas en los distintos niveles de atención, o con la realización de cursos acreditados formalmente —que son programados con otras lógicas, por lo que responden sólo parcialmente a las necesidades asistenciales de cada lugar—.

En una investigación anterior (Schejter et al, 2010) observamos modelos de formación organizados en dispositivos de intercambio realizados en terreno entre agentes de salud del tercer nivel de atención y agentes locales (clínicos, pediatras, generalistas, médicos de familia, enfermeros, nutricionistas, farmacéuticos, trabajadoras sociales, agentes sanitarios). En estos no sólo se formaban especialistas. Aparecen alternativas a la figura del experto tradicional, que promueve la formación de una red de pares especialistas, y se generan diferentes maneras de circulación de la mirada especializada entre otros profesionales. Los especialistas ocupaban en estos casos una función docente de decodificación de los avances de su especialidad —hasta ahora definidos como “conocimientos especializados”— para adecuarlos a las necesidades del primer

nivel de atención.

Camino metodológico

Nuestro equipo suele llevar a cabo investigaciones de caso exploratorias asociadas a la ejecución de proyectos institucionales. En el proceso de indagación cualitativa buscamos encuadrar la problemática de tal manera que se preste a entender los sentidos que los actores le dan a sus prácticas.

El acompañamiento de esa resignificación colectiva, desde una perspectiva descentrada de las creencias fundamentales de ese agrupamiento, le da a este trabajo una dimensión de intervención institucional.

El recorrido de investigación implementado se constituyó en un proceso continuo en espiral con momentos de relevamiento de datos, sistematización y análisis, discusión, reelaboración y producción de conclusiones.

Las fuentes primarias de información que se utilizaron fueron:

- Observación de encuentros presenciales y de videoconferencias
- Registros fotográficos
- Entrevistas ocasionales combinadas con la observación de espacios de trabajo
- Entrevistas semiestructuradas a coordinadores docentes, docentes, empíricas y técnicas de laboratorio.

Las fuentes secundarias fueron documentales y bibliográficas.

El equipo de investigación, compuesto por Psicólogas Institucionales, Licenciada en Ciencias de la Educación, Médica y Licenciada en Nutrición, busca construir una mirada interdisciplinaria sobre la problemática.

El contexto de la experiencia investigada

Al comenzar a conceptualizar la primera experiencia de campo llevada a cabo en la investigación en curso, se pusieron en tensión algunos planteos que hicimos en el proyecto original. Los dispositivos de formación planteados por el grupo de trabajo al que accedimos nos mostraron que el conocimiento especializado de la disciplina en cuestión no aparecía como el organizador preponderante de los encuentros entre miembros de las distintas organizaciones de atención. En los intercambios fluían y se filtraban otro tipo de saberes, más allá de los contenidos previstos en los programas de capacitación. Se volvieron relevantes las experiencias encarnadas y revisitadas sobre los modelos pedagógicos, la movilización de los capitales de los sujetos involucrados (Bourdieu, 2014), así como el manejo de tecnologías de la información y la comunicación.

De esta manera, el sentido que en una primera instancia le habíamos adjudicado a la concepción de circulación —relacionado con la re-traducción del conocimiento especializado de modo de hacerlo accesible a los agentes de atención primaria— lo redefinimos como movilización de posiciones en relación con lo específico de su trabajo, ideas que retomaremos más adelante.

La temática de este encuentro y el eje temático elegido —Intervenciones y acompañamientos críticos y clínicos— nos convocaron a desplegar nuevos focos de interés para seguir conociendo nuestro campo. En relación con la experiencia de capacitación comenzamos a considerar efectos posibles de intervención crítica en los actores involucrados: por un lado, lo que la instancia de formación genera en los destinatarios y docentes y por otro, aquello que la investigación y los momentos de intercambio genera en el equipo de docentes e investigadores.

Estos encuentros produjeron preguntas en ambos equipos: ¿Cómo evalúo la eficacia del curso que proponemos? ¿Qué significa evaluar? ¿Qué se evalúa: efectos subjetivantes, impacto institucional, crecimiento personal...? ¿Qué tipo de lenguaje debería usar para ser más comprensible? ¿Cómo mejorar nuestras estrategias docentes? ¿Cómo se actualizan los modelos docentes aprendidos en sus trayectorias de formación?

La experiencia seleccionada como campo de investigación tiene como protagonistas a bioquímicos, técnicos, auxiliares y personal empírico de laboratorios de un hospital de alta complejidad y de hospitales de varias provincias. Estos actores institucionales tienen pertenencias geográficas diversas y se desempeñan en diferentes niveles de complejidad del sistema de salud. Cumplen roles distintos en el proceso de atención así como en la situación de enseñanza-aprendizaje observada.

Habitualmente, las instituciones hospitalarias tienen funciones docentes destinadas a su propio personal. En este caso, en cambio, se forma a integrantes de otros hospitales con el objetivo de mejorar la calidad de sus estudios de laboratorio y disminuir la derivación de muestras al hospital de alta complejidad. Esta experiencia de capacitación es singular, entonces, porque se realiza entre dos instituciones de salud con funciones asistenciales de diferente nivel de complejidad. En el equipo comenzamos a conceptualizar esta situación como de formación interinstitucional.

En este acuerdo docente entre dos instituciones, la provincia o la coordinadora del Área del hospital definen quiénes serán los participantes en función de las necesidades de la institución y no exclusivamente por el interés individual de éstos. Se establecen acuerdos acerca de la modalidad de trabajo con los jefes de laboratorio de las provincias. Por ejemplo, se solicita que los estudiantes puedan acceder a manipular

material del laboratorio local para no esperar a la instancia del práctico para tener contacto con éste.

El curso de formación para personal empírico de laboratorio se enmarca en un programa cuyo objetivo es promover la colaboración entre instituciones de salud con el fin de que niños, niñas y adolescentes sean atendidos en centros asistenciales acordes a las necesidades de su patología y próximos a sus hogares. Dicho programa está basado en la articulación de los niveles existentes de complejidad progresiva y desarrolla diversas propuestas con referentes locales para favorecer la formación continua del recurso humano. En este contexto, equipos de salud de un hospital de alta complejidad, con el aval de autoridades de un hospital provincial, detectaron la necesidad de capacitación del personal empírico de dichas instituciones.

Esta propuesta de capacitación conllevó desde sus inicios una intención basada en un modelo pedagógico que revaloriza y recupera saberes y experiencias propias de la práctica laboral, reconociendo el potencial educativo del trabajo e integrándolo a la experiencia formativa como aportes significativos. El enfoque, que concibe a la capacitación desde el modelo de la Educación Permanente, incorpora el enseñar y el aprender a las prácticas sociales y de trabajo cotidianas en las organizaciones. Desde esta perspectiva, se considera a la formación como un proceso donde el saber está siempre referido a los problemas que le dan sentido y la teoría interviene con una función instrumental en la resolución de estos problemas. Aquí está presente la idea de cambio, de reestructuración y de resolución de problemas de la práctica. (Fabre, 2003).

Nuestra hipótesis de trabajo plantea que los dispositivos de formación para personal empírico implementados favorecen la circulación de conocimientos especializados, patrimonio generalmente de bioquímicos y/o técnicos de laboratorio, hacia los actores que se desempeñan en áreas de menor complejidad y especialización. En estos intercambios los involucrados en la experiencia se ven movilizados a redefinir sus roles dentro de su área de incumbencia, lo que puede conllevar transformaciones en las prácticas institucionales.

El dispositivo de formación

El dispositivo de formación que se planteó este equipo de trabajo cuenta con herramientas de la educación a distancia pero plasmadas con características particulares. En este sentido, propone un programa con una serie de videoconferencias (VC) cuyos contenidos se encuentran en un soporte informático (CD) y con encuentros presenciales, para llevar a cabo las clases prácticas y la evaluación. Un rasgo singular es que la VC la reciben los participantes de cada uno de los lugares en grupo, generalmente en sus espacios laborales, quienes en su gran mayoría son compañeros de trabajo y se conocen entre sí.

La VC se utiliza como una herramienta que facilita el acceso de los participantes a los contenidos teóricos en tanto “acercar” las distancias geográficas permitiendo que participantes que residen en lugares muy distantes puedan acceder a las clases. El dictado de dichas clases tiene características propias de la pedagogía tradicional en tanto se priorizan las instancias expositivas, se realizan pocas referencias a las realidades laborales de los participantes y se generan escasos espacios para que estos participen activamente. De este modo la VC reemplaza al dictado de clases presenciales, con un modelo docente tradicional. La ausencia de una plataforma virtual que cumpla el rol de mediadora entre los docentes y los participantes dificulta el intercambio a distancia y limita esta modalidad a las instancias de VC y presenciales. Así, todo el trabajo de seguimiento y monitoreo del proceso de aprendizaje se da exclusivamente entre los propios compañeros o con la referente local del curso.

Los espacios de trabajo virtuales quedan acotados a las exposiciones de cada uno de los docentes en las VC, que es el único intercambio que tienen los estudiantes con los docentes del hospital de alta complejidad. De esta manera, si bien el rol del referente local no se planteaba al inicio como el de tutor de esta formación —mediador central en la modalidad de educación a distancia— en esta experiencia, en algunas provincias, tiende a ocupar ese rol y a cobrar mayor presencia. Se transforma así en una figura fundamental en el seguimiento del proceso de aprendizaje de los participantes. Algunas referentes desarrollaron este rol de manera singular. Por ejemplo, agregaron de motu proprio el dictado de clases de apoyo ante obstáculos en la comprensión de los participantes, o ante dificultades técnicas con la conexión a distancia.

El modelo pedagógico observado responde a modelos aprendidos a partir de las trayectorias de formación autobiográficas de los docentes. La capacidad docente se presume por el conocimiento del saber específico de los que tienen a cargo el dictado de la VC y las clases presenciales. Se nutre, además, de las motivaciones, de las características personales y de la identificación con la propuesta del hospital de alta complejidad. En este proceso de enseñanza, no aparece en primer lugar la experiencia laboral de los educandos como fuente de problematización y conceptualización consecuente.

Efectos que la instancia de formación genera en los destinatarios

A partir del trabajo de campo realizado se pueden visualizar algunos *efectos* en los sujetos destinatarios de esta capacitación que podrían considerarse generadores de algunos *movimientos* en sus prácticas laborales.

Aparece la necesidad de capacitarse ligada a la idea de seguridad, afianzamiento en el desempeño dentro del laboratorio y a la valoración de estos sujetos como fundamentales dentro del proceso de calidad propuesto por el laboratorio. Se iden-

tifica como una de las prioridades fundamentales el evitar el error en los diferentes procesos de intervención dentro del laboratorio. A su vez, la bioseguridad se torna un problema en tanto se tiene más conocimiento acerca de ella.

Surgen estrategias de aprendizaje entre estos sujetos en tanto *idean* diferentes instancias de repaso y estudio que les ayudan a mejorar la comprensión de los diferentes temas dados en la capacitación.

Observamos también que se produce en los destinatarios un efecto de análisis de las prácticas: al ser capacitados por personal de un hospital cuyo conocimiento de la especialidad es muy valorado descubren otros modos de ejercer sus tareas y la posibilidad de apelar a otros recursos técnicos. En este proceso, sus prácticas entran en revisión. Esta situación también genera movimientos dentro de las instituciones en tanto estos sujetos comienzan a cuestionar determinadas maneras de intervenir dentro del laboratorio en el que trabajan diariamente, y de esta manera se posicionan en un lugar de mayor saber dentro de la institución.

Efectos que la instancia de formación genera en los docentes

Los educadores de esta experiencia de capacitación no cuentan con una formación docente acreditada por una carrera específica. Observamos que las instancias de ejercicio del rol están atravesadas por los modelos vividos como estudiantes a lo largo de su trayectoria educativa. Desde la intuición o el sentido común, estos sujetos estarían planteando modalidades de *hacer docencia* sustentadas fundamentalmente en el dominio del saber específico de su campo de intervención, el laboratorio.

En las entrevistas describen que la docencia requiere una dedicación intensa, casi incondicional, que compromete horarios no laborales. Esto lo asocian con la idea de vocación docente. Incluyen dentro de las tareas a realizar tanto la preparación de las clases como la preocupación por presentar los contenidos con claridad.

La dimensión política y la imaginaria presentes en la implementación del dispositivo pedagógico

El dispositivo observado se sostiene en una relación transaccional, imaginaria, en la que los integrantes de los hospitales provinciales le suponen un saber muy valorado —casi incuestionable— al hospital del tercer nivel de atención. El imaginario también toma cuerpo a partir del poder político de éste en el campo de la salud, ya que la autonomía que detenta para realizar tareas de asesoramiento y capacitación a miembros de otros hospitales es generalmente considerada propia de los ministerios de salud o, en algunos casos, de instituciones universitarias.

En muchos casos, las organizaciones que reciben la pro-

puesta consideran que un aspecto muy importante del intercambio es ser tomado en cuenta por ese hospital, además de tenerlo como un horizonte de comparación y de ideal. Consideramos que estas dimensiones de reconocimiento y de identificación son relevantes para bioquímicos, técnicos y empíricos al igual que el aprendizaje de contenidos específicos, que es el objetivo explícito en torno al que se armaron las clases.

En relación con esto, los empíricos cuentan lo que aprenden: cómo trabajan en el tercer nivel, qué espera éste del trabajo en la provincia y cómo se posicionan en relación con las cuestiones de calidad en los servicios de laboratorio. Por lo tanto, a partir de lo que espera cada uno del otro, lo que se aprende son fundamentalmente modos de posicionarse en el campo de la salud. A veces, a partir del curso solicitan reconocimiento local de sus tareas: recategorización en el escalafón, incremento de sueldo o mejores condiciones de trabajo. Además, los bioquímicos del hospital de mayor complejidad promueven que sus pares de las provincias se sumen al dictado de algunos temas del programa para empíricos. De este modo, les amplían posibilidades de acción que no habían sido tomadas en cuenta hasta ese momento. Se observó también que se gestan redes entre los referentes del laboratorio de las diferentes provincias y del hospital de alta complejidad.

Desde la mirada de nuestro equipo de investigación, identificamos esta experiencia de formación como de promoción de la salud al interior de servicios de diferentes niveles de complejidad, en tanto genera en los propios trabajadores instancias que les permiten reconocerse como actores fundamentales, integrantes de los procesos de atención y calidad de la salud. En segundo lugar, porque son reconocidos como portadores de saberes y experiencias en su ámbito de desempeño laboral. También, porque se les ofrece la posibilidad de relacionarse con otros sujetos, con otras realidades laborales, culturales, educativas y, de esta manera, establecer redes para el intercambio y compartir experiencias.

En el transcurso, se alteran *habitus*¹, criterios de valoración de la calidad de la asistencia y se redistribuyen los diversos capitales del campo: 1) capital simbólico —relacionado con el ser reconocidos como personal merecedor de una capacitación específica, valorizando su función en la institución—, 2) capital cognitivo —al significar sus tareas dentro de una línea de sentido más fundamentada, que les permite comprender lo que hacen y para qué y para quiénes lo hacen, junto con el incremento de la capacidad de argumentación a partir del conocimiento adquirido—, 3) capital social —al ampliar la red de pares y favorecer el intercambio con miembros de instituciones de otras provincias.

Esta redistribución y circulación de capitales, en tanto favo-

1.El *habitus* se caracteriza como "... sistema socialmente constituido de disposiciones estructuradas y estructurantes adquirido en la práctica y constantemente dirigido a funciones prácticas." (Bourdieu, 2008. Pág. 161)

rece que el personal empírico se inserte de nuevas maneras en su ámbito laboral, se reapropie de sus tareas y, en algunos casos, incida en la organización del trabajo, sería una condición propicia para la movilización de la inteligencia individual y colectiva (Ganem, 2013). En esta línea, la capacitación tiene mayor impacto cuando los empíricos que participan son la totalidad del plantel del área, que cuando un mismo número de integrantes son sólo una pequeña parte del plantel de una institución mayor.

Por otro lado, los docentes del hospital de alta complejidad visualizan el efecto de su intervención en los participantes de las provincias, aunque no surge claramente una reflexión acerca de cómo este trabajo afecta las propias posiciones en su institución de pertenencia.

Otro aspecto a profundizar en la indagación de la dimensión política es la significación de la distancia, comprendida no sólo como geografía física (kilómetros a recorrer) sino también desde su atravesamiento histórico, regional, social, educativo y cultural (Caiçaud, 2003).

En síntesis, entendemos que un aporte fundamental de esta experiencia deriva del encuentro de sentidos entre integrantes de instituciones con características diferentes (Ardoino, 2000), proceso político en el que los actores imaginan de determinadas maneras lo que comparten y lo que los diferencia (Canclini, 2004). Según como lo hacen se enfrentan, hacen alianzas y negociaciones.

Referencias bibliográficas

- Ardoino, J. (2000). *De l'accompagnement, en tant que paradigme*. Revue Pratiques de Formation-Analyses. n° 40, Université de Paris-VIII, noviembre.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L. (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Caiçaud, S. (2003). *La colaboración institucional en la educación a distancia*. En E. Litwin (comp.), *La educación a distancia*, pp. 73-103. Buenos Aires: Amorrortu.
- Canclini, N. (2004). *Diferentes, Desiguales y Desconectados*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (1986). *Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud*, OMS, Canadá. [citado 2015-10-30]. Disponible en: www.paho.org/spanish/HPP/OttawaCharterSp.pdf
- Carvalho, S. R. (2008). *Promoción de la Salud, "empowerment" y educación: una reflexión crítica como contribución a la reforma sanitaria*. *Salud colectiva* [online]. vol.4, n.3 [citado 2015-10-30], pp. 335-347. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652008000300006&lng=es&nrm=iso. ISSN 1851-8265.

Castoriadis, C. (2004). *Sujeto y verdad en el mundo histórico social*. Fondo de Cultura Económica. España.

Foucault, M. (1978). *Incorporación del Hospital en la tecnología moderna*. Educ. Med. Salud, 12(1), pp. 20-35.

Ganem, V. (2013). *Organización del trabajo y procesos de subjetivación*. En: Pujol, A. y Dall'Asta, C. (comp.) Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Recuperado de: file:///C:/Users/usuario/Documents/Investigación/Para%20TAS%202016/Libro_TAS%202013.pdf

Roselli Cock, D.A., Moreno Luna I.S. (2000). *El Desarrollo Histórico de las Especialidades Médicas en Colombia*. Revista MedUNAB, 3, pp. 109-115.

Schejter, V., Selvatici, L., Cegatti, J., De Raco, P., Ugo, F., Jesiotr, M., Blasi, S. (2010). *Redes de formación, intercambio y producción de conocimiento pediátrico en terreno entre hospitales de diferentes niveles de complejidad en provincias argentinas*. [Proyecto UBACyT, Programación 2010-12. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología.]

Significaciones, puntos de vista e implicación – Acompañando a “otros” e interviniendo sobre “nosotros”

Néstor Rivero y Alicia Zappino

Rivero, Néstor: Lic. En Psicología – Maestrando en Estudios Interdisciplinarios de la Subjetividad – Facultad de Filosofía y Letras UBA - Adjunto Cátedra I Psicología Institucional – Facultad de Psicología – UBA - Miembro del Programa de Extensión Universitaria en Psicología Institucional, Secretaría de Extensión Universitaria – Facultad de Psicología – U.B.A. Ciudad de Buenos Aires, República Argentina. Email: nestorjrivero@gmail.com

Zappino, Alicia: Lic. En Psicología. Especialista en Docencia Universitaria. Maestrando en Políticas y Administración de la Educación. - Jefe de Trabajos Prácticos Cátedra I Psicología Institucional – Facultad de Psicología – UBA – Miembro del Programa de Extensión Universitaria en Psicología Institucional, Secretaría de Extensión Universitaria – Facultad de Psicología – U.B.A. Ciudad de Buenos Aires, República Argentina. Email: aliciazappino@hotmail.com

Introducción

Nos interesa compartir el modo en que hemos podido entender las significaciones sociales sobre salud, salud pública y asistencia presentes en una organización de atención primaria de la salud.

Esta experiencia se corresponde con otras que nos permiten afirmar que el modo en que se imbrican las mismas va creando un campo de fuerzas en donde por un lado se adjetivan las prácticas y por el otro -en consonancia- se intenta hegemónizar una concepción por sobre las otras.

La experiencia que presentaremos corresponde a una intervención institucional realizada en una Institución de Salud del ámbito público. Las historias previas, tanto individuales como colectivas, las huellas de formaciones disciplinares diversas, las corrientes libidinales y el contexto funcionaban en ésta, como en otras organizaciones, en su estatuto de condicionantes para propiciar o resistir los cambios de posiciones intrainstitucionales y los modos de distribución del poder.

Como equipo de intervención, los autores de este artículo, fuimos convocados en nuestro carácter de miembros de la Consultoría Institucional perteneciente al programa de Psicología Institucional a cargo de la Cátedra I de Psicología Institucional dependiente de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Psicología de la U.B.A., cátedra e institución en la que, por otro lado, nos desempeñamos como Profesor Adjunto y Jefa de Trabajos Prácticos, respectivamente.

Este trabajo de elucidación sobre las significaciones de los integrantes del centro de salud -y de nuestros propios imaginarios al respecto- fue posible mediante el análisis de las prácticas como metodología privilegiada para una intervención institucional, teniendo como horizonte la deconstrucción de los saberes instituidos. En este sentido la práctica priorizada y por excelencia fue el análisis de la implicación que, como se verá reflejado en el relato, tomó el lugar de comandar la intervención permitiendo revertir la representación de objetividad y neutralidad, al poner en el centro de la escena la intervención sobre nosotros mismos y nuestra disposición a pensarnos como herramienta fundamental en nuestro rol de acompañar el proceso de análisis de las prácticas de otros, interviniendo y siendo intervenidos.

La decisión de compartir algunas dimensiones y preguntas sobre una experiencia de intervención institucional, resulta un modo de convocarnos a los autores y lectores a una reflexión sobre la práctica que genere las condiciones para su conceptualización. La escritura y la transmisión de la clínica institucional, constituyen un modo de hacerla visible y darle consistencia y coexistencia con respecto a otras modalidades instituidas. Sin desmerecer el efecto que produce, además, el salir de los límites de lo cotidiano y familiar al encuentro con otros que habitan otros lugares y/o de otros modos.

De esta manera aspiramos a que nuestros marcos de referencia nos permitan pensar e intervenir sobre el papel de lo imaginario en la producción de subjetividad en los contextos laborales actuales.

Metodología: Análisis de las Prácticas y Método Clínico

Las reflexiones que queremos compartir, son resultado de un trabajo de elucidación sobre las significaciones imaginarias instituidas en el marco de una intervención institucional que tuvo como horizonte la deconstrucción de los saberes instituidos.

Castoriadis (1988, 1993) concibe a las significaciones imaginarias instituidas como resultado de la actividad de creación de sentidos propia del dominio histórico social. En tal sentido, se entiende por “institución de la sociedad como un todo” a “normas, valores, lenguaje, herramientas, procedimientos y métodos de hacer frente a las cosas y de hacer cosas y, desde luego, el individuo mismo, tanto en general como en el tipo y la forma particulares que le da la sociedad considerada (y en sus dimensiones hombre/mujer, por ejemplo)”. (Castoriadis, 1988, p.67)

Partimos de una concepción donde al hablar de institución nos referimos a esas significaciones imaginarias a las que nos podemos “acercar” a través de su dimensión subjetiva: las creencias (Castoriadis, 1998) que sostienen los discursos, las prácticas y los modos de intercambio.

En nuestro caso, llamamos a este modo de intervención “análisis de las prácticas”, las cuales toman en este sentido un lugar preponderante en relación a los otros dos, ya que creemos que las prácticas son en sí mismas acciones, modos de pensar y hacer enlazados en los cuerpos, en los discursos y en los intercambios.

En nuestro rol de acompañar el proceso de análisis de las prácticas de otros, intervenimos siendo intervenidos. Podemos afirmar que el análisis de la implicación comanda la intervención, en la medida que el encuentro con otros, sus prácticas e instituciones nos “afectan”, es decir movilizan nuestros afectos y nuestras categorías de pensamiento comprometiendo la alteridad. Subvirtiendo la representación de objetividad y neutralidad, la disposición a pensarnos y la intervención sobre nosotros mismos es una dimensión inseparable del análisis de las prácticas de otros.

Lapassade G. (1980) afirma que “La implicación quiere poner fin a las ilusiones e imposturas de la <neutralidad> analítica, heredadas del psicoanálisis y, más generalmente, de un cientificismo superado, que olvida que ya para el <nuevo espíritu científico> el observador se halla cogido en el campo de la observación, y que su intervención modifica el objeto de estudio, lo transforma. El analista es siempre, por el mero hecho de su presencia y aún cuando lo olvide, un elemento del campo.” (Lapassade, 1980, p. 107)

Al Análisis de las Prácticas como modelo de Intervención le corresponde, según nuestros propios acuerdos y adhesiones teóricas, el método clínico, tal como lo comprenden las ciencias sociales en general y la sociología clínica en particular.

La aproximación clínica, en palabras de Enriquez (2003 p.25) “es un arte de investigación y de búsqueda progresiva de sentido” con el objetivo de acompañar a otros a encontrar sus propios caminos, comprenderse y desarrollar el máximo de autonomía posible.

Se desprende de la afirmación anterior que el modelo clínico implica la investigación y la intervención simultáneamente, constituyendo la dimensión epistemológica fundante de todo análisis de las prácticas, tal como lo entendemos y venimos definiendo (Schejter, 2016). Esto se encuentra en solidaridad y consonancia con lo que plantea Fernando Ulloa al describir el encuadre clínico desprendiéndolo de la representación inmediata y hegemónica que lo asocia a lo psicopatológico para afirmar que se trata de un método de aprendizaje que constituye “una forma de procesar y resolver psicológicamente muchas otras situaciones, además de las psicoterapéuticas”. (Ulloa, 2005)

De la Intervención - Ellos

La experiencia que presentamos aquí, como fue expresado en la Introducción, corresponde a una intervención realizada en una institución de Salud del ámbito público.

Habiendo afirmado que una de las dimensiones centrales de nuestro modo de entender la intervención es el análisis de la implicación, queremos resaltar que este análisis comienza en un momento espontáneo que damos en llamar “*entretiempo*” (Rivero, Zappino, 2014 a y b) y que refiere a ese momento, a la salida de la sesión, donde la pareja que interviene pone en palabras algunas de las cuestiones que pasaron y les pasaron durante ese encuentro, resultando de esto un primer movimiento de conceptualización.

En nuestra práctica habitual existen otros dos momentos o tiempos que podríamos llamar “*formales*”, uno de encuentro con quienes consultan que solemos llevar a cabo en la organización a que pertenecen, y otro de encuentro del equipo que interviene con el resto del equipo que conforma el programa de extensión universitaria.

El pedido de consulta fue realizado por el “nuevo jefe” del Centro de Salud, quien realiza la primera encomienda, solicitando ayuda para poder asumir su cargo en una institución que venía con una historia conflictiva y con algunos integrantes que podían obstaculizar su desempeño.

Este cargo había sido concursado por primera vez y, al haberlo ganado, era él quien debía asumirlo.

Distintos autores de la corriente del Socioanálisis (Lourau, Lapassade, Hess, Ardoino, entre otros) acuerdan en la necesi-

dad de diferenciar la “encomienda” (también llamada “encargo”) de la “demanda”. (Ardoino, 1987)

En este caso, la demanda que se fue construyendo a lo largo del proceso de intervención tuvo que ver con la construcción de un rol de conducción posible por este jefe y para esta organización en particular. Para esto fue condición necesaria que pudieran ser visibilizados los diferentes imaginarios en juego, como es habitual en toda intervención.

Al inicio del proceso, participaban de los encuentros el jefe saliente y otros integrantes de la institución, estos últimos dando testimonio de su versión de la historia institucional.

Esa historia que relataban le asignaba a su vez un lugar al nuevo jefe quien, como resultado, se encontraba tensionado entre ese lugar asignado y la construcción del nuevo rol.

Es propio del fenómeno institucional que algún grupo se considere portador de la historia institucional y no de lugar a que esa historia sea reinterpretada.

En otro momento de la intervención el encuadre tuvo como participante sólo al nuevo jefe, a pesar que él había imaginado trabajar con casi la totalidad de la institución para reflexionar sobre las distintas concepciones acerca de una práctica comunitaria con una población vulnerable. La modalidad que él imaginó coincide con los modos tradicionales de pensar las intervenciones institucionales a fin de poner en evidencia la polifonía de voces y sentidos que subyacen a toda práctica.

Cuando asumió formalmente el cargo, el jefe, más allá de las lecturas de la historia del grupo hegemónico que lo acompañó en un principio, expresó una frase con la que aludía a un modo singular de concebir la salud pública: “ni yanquis ni marxistas: CESACsitas”¹, modo singular aunque no sólo propio.

Esto resultaba uno de los modos de develar las diversas maneras de entender las prácticas, versión que expresaba y presentaba a las prácticas que se llevaban adelante en el centro adjetivándolas como comprometidas o no comprometidas, entendiéndolo por comprometidas a las que centraban sus prácticas en territorio y no en consultorio al modo de la práctica liberal de la profesión (las profesiones liberales) o, de ser en consultorio, aquellas que daban un lugar importante a la prevención.

El grupo que acompañó el primer momento acordaba con estos imaginarios.

En este marco fueron apareciendo diferentes situaciones que pusieron de manifiesto los imaginarios que sostenían las prácticas, tanto las denominadas “no comprometidas” como las que supuestamente sí lo estaban, tomando un lugar relevante la ideología, construcción también imaginaria, que permite comprender que ninguno de los sentidos puestos en

1. CESAC, Centro de salud comunitaria.

juego ni de las prácticas resultantes son construidos ingenuamente, o sea poniendo al descubierto la dimensión política del imaginario.

Además de la expresada más arriba, otras expresiones de la dimensión ideológica fueron: “Evangelizar o Marxisar a la derecha”, “estamos atendiendo a los que después nos van a robar”, dicotomías entre asistencia y prevención, prevención y estadística, “si salimos del centro y vamos al barrio no tenemos estadística”, lo que impedía tomarse un tiempo para prácticas preventivas.

Ante esa adjetivación que diferenciaba a comprometidos de no comprometidos, insistía en el jefe la necesidad de pensar la intervención con todos los integrantes del centro. Creemos que lo que él pretendía era que nosotros, al trabajar con todos los actores institucionales, direccionáramos el modo de entender las prácticas del lado de la prevención, quedando las representaciones legítimas ligadas a las concepciones del Jefe, obturando la polifonía de voces. Si bien acordábamos con que en el tipo de institución de la que se trataba, la práctica quedaba ligada a la atención primaria de la salud, los modos de concebir esa práctica no debían quedar signados por los modos singulares de definirlos desde una sola posición.

Si bien nos sentimos atraídos por correspondencia ideológica, decidimos no responder a la demanda, lo que facilitó dar lugar en el proceso de la intervención a que el nuevo jefe pudiera construir su nuevo rol.

Que el Jefe se hiciera “cargo de su cargo” resultaba un paso necesario para, en todo caso, habilitar en un segundo momento la construcción de un modo de “ser singular de esa organización”, que se corresponde con el tercer momento de la institución definido por el socioanálisis (Lourau, 1991).

Para centrar el trabajo de reflexión en cómo asumir y construir su rol de conducción fue necesario que el jefe pasara por una serie de desilusiones, entre otras cosas, por darse cuenta que lo que había imaginado acerca de su rol, no era lo que los otros esperaban de él.

Su historia profesional jugaba ahí un papel fundamental. Haber dirigido un servicio de su propia especialidad, le daba al lugar de conducción características participativas que, en realidad, quedaban ligadas a la especificidad de la especialidad médica y del grupo que conformaba con sus colegas en esa oportunidad. En este caso, las problemáticas que iban surgiendo iban poniendo en duda si era el momento indicado y si era posible poner en funcionamiento una cogestión.

Recién en el momento, en el que las distintas encomiendas se diluyeron en una única demanda, se abrió la posibilidad a que él asumiera ese rol de conducción necesario para trazar una dirección que hiciera posible el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Esto, según lo transmitido por el Jefe, quedó reafirmado y

reconocido no sólo por comentarios explícitos del resto de los trabajadores sino también por algunas problemáticas cotidianas que se fueron diluyendo.

Lo importante no era sólo entender por qué hacen lo que hacen, sino también y sobre todo cómo la ideología condicionaba los modos de lecturas de esas diversas prácticas. Un ejemplo de esto fue darse cuenta de que para que él pudiera asumir su rol no era necesario que los trabajadores salieran al barrio.

Es importante aclarar que este trabajo de deconstrucción fue lo que permitió que el jefe revisara sus imaginarios sobre conducción, los que se le presentaban de manera antinómica entre: atención primaria de la salud – cogestión vs práctica liberal de la profesión – gestión verticalista. Entendiendo incluso que los trabajadores del centro esperaban que él definiera una dirección, la que aún así no dejaba de ser democrática, sobre todo según las concepciones del resto de la institución.

En otras palabras, en relación a la demanda de cómo construir el rol, se imaginaba un modo de conducción verticalista o democrático que creía se correspondían con dos concepciones antagónicas a las prácticas de salud pública, la democrática ligada a la APS y la verticalista ligada al ejercicio liberal de la profesión médica que transformaba el tiempo y modalidad de atención en “un consultorio particular”.

Retomando lo dicho hasta aquí, se puede visualizar cómo, en distintos momentos, se ubicaron distintas significaciones, como por ejemplo comprometidos - no comprometidos, que dan cuenta de la dimensión política del imaginario.

De la intervención - Nosotros

Fue condición de posibilidad de este trabajo, como ya lo anticipáramos, el análisis de la implicación de los analistas intervinientes.

Desde ese punto de vista nos interesa pensar en los efectos del análisis de la implicación que contribuyeron a no responder a la encomienda, reiterada en distintos momentos, de instalar un dispositivo de reflexión con el conjunto de la organización.

A lo largo de la intervención nos encontrábamos pensando que el jefe tenía que deconstruir la forma idealizada del rol de conducción que nacía de su experiencia concreta de jefatura en otro tipo de institución, donde las características propias de su especialidad marcaban la singularidad del grupo de profesionales y también de la población con la que trabajaban, para poder construir un rol de conducción posible para esta otra institución de salud singular, en ese momento particular.

La “demora de respuesta” a la que referimos alude e intenta describir la realidad de la experiencia tal como se fue presentando. Esta expresión “demora de respuesta” y la articulación mencionada se pueden corresponder con el concepto de “es-

estructura de demora” acuñado por Ulloa en el texto citado, pero sólo reconocimos alguna correspondencia luego de la decisión de utilizarla.

Esto valida una vez más que el dispositivo es un analizador y que no responde a las coordenadas que lo organizan, ni a la cantidad de personas que lo integran, sino a coordenadas de otro orden que coinciden con una disposición a sostener una posición. Posición de apertura, de mantener el analizador, de copensar.

La intervención se juega más allá del campo de intervención (Brito, M., 1990, p.126) y los efectos se multiplican si uno se encuentra en posición de estar a disposición para que ello suceda, haciendo referencia con esa disposición, a analizar nuestra implicación.

Manero Britos (1990, p. 134) afirma que “el análisis de la implicación es lo que nos permite relativizar históricamente nuestras “verdades”, abriendo, en el terreno mismo, la posibilidad de reflexión sobre nuestro propio entendimiento”.

El análisis de las prácticas se constituyó en el acompañamiento para la definición de un rol de coordinación, que incluso ponía en suspenso los modos propios del Jefe de imaginar la práctica médica. En este devenir, el análisis de la implicación, puso en evidencia la interpelación a nuestro propio rol de psicólogos institucionales.

Conclusión

Sostenemos que al trabajar sobre las significaciones imaginarias instituidas, desnaturalizando las concepciones subyacentes a cada práctica presente en el centro de salud, historizando la construcción de dichas significaciones y develando así la dimensión política de esos imaginarios, fue posible que las diferencias de concepciones se entendieran ya no como prácticas comprometidas o no comprometidas, lo que generaba un enfrentamiento especular entre algunos actores institucionales, sino como modos diversos de entender la práctica dando lugar al trabajo de re-pensar esas prácticas de otros modos en función del objetivo institucional.

Este trabajo se corresponde con lo que entendemos es, también, la elucidación de la transversalidad, de acuerdo a lo entendido por Lourau (1991) y Guattari (1976). La transversalidad como operador conceptual, para el análisis institucional (Lourau, 1975) cobra sentido cuando se realiza su elucidación. La elucidación de la relación entre la dimensión vertical y la horizontal constitutivas de la institución y de los grupos es su coeficiente de transversalidad. No implica un equilibrio entre ambas dimensiones, sino más bien una interpelación, una confrontación. Deconstruir las relaciones que queden determinadas por la pura verticalidad o por la pura horizontalidad, entendiendo por pura verticalidad a los grupos que están alienados en las normas o jerarquías (“grupos burocratizados”), y por pura horizontalidad a aquellos grupos

organizados en la informalidad, que desconocen cualquier exterioridad a sí (“grupos secta o banda”). Se rompe entonces por un lado, la posición donde el grupo no reconoce para sí ninguna existencia efectiva fuera de las reglas, normas o “directivas del líder”; o por otro lado la posición donde el grupo se constituye en una imagen ideal de grupo monosegmentario que se contempla narcisísticamente en una unidad positiva. Esto permite al grupo enunciar-se a sí mismo, lograr una asunción mediante la palabra, delimitar una jerarquización de las estructuras. (Rivero, 2014)

Definida por Lourau (1975) “Se puede definir la transversalidad como el fundamento de la acción instituyente de los agrupamientos, en la medida en que toda acción colectiva exige un enfoque dialéctico de la autonomía del agrupamiento y de los límites de esa autonomía. La transversalidad reside en el saber o en el no saber del agrupamiento acerca de su polisegmentaridad. Es la condición indispensable para pasar del grupo-objeto al grupo sujeto.” (p. 267).

En el mismo sentido, desde la perspectiva de Foucault, podemos relativizar el término “historizar” para dar cuenta más precisamente de lo que el autor propone como una genealogía, en tanto la genealogía no procede buscando continuidades pero sí las representaciones sociales que determinan producción de discurso.

En su concepción del poder Foucault plantea una relación de mutua determinación entre el saber y el poder, de este modo el autor afirma: “En una sociedad como la nuestra, pero en el fondo en cualquier sociedad, relaciones de poder múltiples atraviesan, caracterizan, constituyen el cuerpo social; y esas relaciones de poder no pueden disociarse, ni establecerse, ni funcionar sin una producción, una acumulación, una circulación, un funcionamiento del discurso... Estamos sometidos a la producción de la verdad desde el poder y no podemos ejercitar el poder más que a través de la producción de la verdad”. (Foucault, 1992, 147-148) La apuesta de Foucault es que el trabajo de pensar su historia libera al pensamiento permitiendo pensar de otro modo.

Profundizando esta línea de análisis desde la perspectiva de Bourdieu (1995, 1997), se puede comprender e intervenir sobre las representaciones de verdad legítimas que, la misma institución y los miembros portan, en tanto agentes del campo de la Salud (aunque la organización no pueda ser pensada como un campo en sí misma en términos del sociólogo francés).

Estas conceptualizaciones explican la necesidad de adjetivar las prácticas, pues de ese modo quedan jerarquizadas o más valoradas una sobre otras, siendo esta misma adjetivación resultado de la lucha del campo por imponer una concepción sobre otras posibles de lo que es o se entiende por Salud pública.

En este sentido creemos que este tipo de análisis de las

prácticas posibilitan el cambio de los imaginarios. (Ardoino, 1987) abriendo incluso el juego a pensar modos más propios de realizar las prácticas así como redefinir la dimensión política de cada organización; reconociendo la autonomía posible.

Referencias bibliográficas

Ardoino, J. (1987). *La intervención: ¿Imaginario del cambio o cambio de lo imaginario?* En J. Ardoino, F. Guattari, *La intervención institucional* (p. 13-42). México: Folios.

Bourdieu, P., Wacquant, L. (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

Castoriadis, C. (1993) *La institución imaginaria de la sociedad. Vol 2*. Buenos Aires: Tusquets.

----- (1994) *Lo imaginario: la creación en el dominio histórico social*. En C. Castoriadis, *Los dominios del Hombre: las encrucijadas del laberinto* (p. 64-77) Barcelona: Gedisa.

----- (1998) *Pasión y conocimiento*. En Hecho y por hacer. Pensar la imaginación. (p. 147-167) Buenos Aires. Eudeba.

Enriquez, E. (2003). *El análisis clínico en ciencias humanas*. En J. Barceló (Comp.) *Sociología Clínica* (pp. 25-35). Montevideo: Universidad de la República.

Foucault, M (1992). *Curso del 14 de enero de 1976*. En Foucault, M. *Microfísica del Poder* (p. 147-161) Madrid. Ed. La piqueta.

Guattari, F. (1976) *La transversalidad*. En F. Guattari, *Psicoanálisis y transversalidad. Crítica psicoanalítica de las instituciones* (p. 92-107) Buenos Aires: Siglo XXI.

Lapassade, G. & Lourau, R. (1973). *Claves de la Sociología*. Barcelona: Laia.

Lourau, R. (1991). *Hacia la intervención Socioanalítica*. En R. Laurau, *El análisis institucional* (p.262-285). Buenos Aires: Amorrortu.

Rivero, N (2014). *Variaciones sobre sujeto, institución y poder colectivo*. Seminario de Maestría. Facultad de Filosofía y Letras. UBA. Inédito.

Rivero, N., Zappino, A. (2014 a). *El dispositivo como actitud y disposición*. Material de Cátedra I Psicología Institucional, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Publicaciones.

Rivero, N., Zappino, A. (agosto, 2014 b). *De la estructura de demora a la construcción de la demanda*. En Cuarta Jornada de Psicología Institucional Pensando Juntos como Pensamos, Facultad de Psicología, U.B.A. Buenos Aires.

Ulloa, F., (2005) *Ficha de Cátedra de Psicoterapia II Compilación de Osvaldo Bonano*. Facultad de Psicología de la UNLP.

Zappino, Alicia (Comp.) (2001) *Compilación de los principales conceptos del socioanálisis según sus referentes centrales*. Material de Cátedra I Psicología Institucional, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Talleres de Psico-sociología Clínica en una institución carcelaria del Uruguay actual

Ana María Araújo, Virginia Masse y Fernando Mier

Dra. Ana María Araújo. Email: gatalila33@hotmail.com Profa. Adj. Mag. Virginia Masse. Email: vmasse1234@gmail.com. Lic. Fernando Mier. Email: fmiersosa@gmail.com. Facultad de Psicología. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

Introducción

El trabajo es una reflexión crítica a partir de una intervención realizada en el marco de las actividades de extensión universitaria que como docentes de la Universidad Pública del Uruguay llevamos adelante con estudiantes del último semestre de formación.

Dentro del curso curricular optativo llamado Paradigmas y técnicas de la psicología clínica, en el que integramos la formación en el grado de las bases epistemológicas de la psicología clínica y las técnicas de investigación en historias de vida, nos integramos en un proyecto de extensión con el área de Filosofía de la Educación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de la República.

La demanda de intervención hacia la Universidad nace en el Centro de Formación Penitenciaria, perteneciente al Ministerio del Interior. Dicha organización fundada durante el último período de gobierno tiene como cometido la formación de operadores carcelarios: policías y educadores.

El nuevo plan de rehabilitación incluye una reorganización de los recursos carcelarios, reubicación de los presos en relación a distintos proyectos de rehabilitación entre los cuales se integra la figura del educador. Este nuevo rol desempeñado por hombres pero fundamentalmente por mujeres, tanto en cárceles de hombres como de mujeres, resulta para nosotros novedoso. Educadores no armados, con rol de acompañamiento de los procesos vinculares del preso: tanto consigo mismos, con los pares, como con la institución con el objetivo de intervenir en el modo de resolución de los conflictos y la toma de decisiones del preso.

El diseño de la intervención preveía dos momentos: un curso teórico presencial en el que se trabajaron distintas concepciones de aprendizaje, educación, institución, institución de encierro a cargo de docentes de otro servicio universitario. En un segundo momento nuestro equipo planteó un taller de formación e implicación en base a algunos soportes de la psicología clínica.

Participaron unas cincuenta personas, entre educadores y policías.

Para esta comunicación tomaremos como foco del análisis, las vivencias de los participantes en sus diversas problemáticas, recuperando el discurso construido en los talleres.

La voluntad política de insertar un cambio de gestión, ¿y un cambio ideológico? en una institución de encierro nos da la oportunidad como investigadores de repensar algunos aspectos del trabajo en la organización. La inseguridad y la peligrosidad son significantes que provocan en nuestra sociedad sensaciones que son captadas por fuertes intereses políticos y políticos-partidarios.

La figura del educador es defendida por los jerarcas actuales, en contraposición con las lógicas de una clásica institución de encierro. Las lógicas y la circulación del poder en un conflicto que interesa dilucidar y que va más allá incluso de los intereses políticos o personales. En ese sentido rescatamos como uno de los elementos que provoca mayor malestar entre los operadores carcelarios, como es la instalación de la trasgresión. La trasgresión como mecanismo de supervivencia, de control, de ejercicio de poder o contrapoder.

Por último, el sujeto que en su trabajo se enfrenta o vive esta dinámica institucional y que motivado por su historia de vida, sus deseos, sus necesidades, se compromete con una tarea, aquella que imaginariamente le permite formar parte de la trama institucional. Encontramos un colectivo de operadores lleno de ausencias de los compañeros que “no aguantaron” y que marcan el camino de la última de las oportunidades de “salvarse”, que es irse.

El paradigma del análisis clínico. Interjuegos entre lo psíquico y lo social

La postura epistemológica, teórica y práctica, de la psico-sociología y la sociología clínica (Araújo, 2011) se basa en el desafío de aprehender los nudos socio-psíquicos que son constitutivos de nuestros sujetos-objetos de estudio. En este caso, y muy particularmente, refiriéndonos a la situación carcelaria, a una institución de encierro, la experiencia y la vivencia de sujetos concretos, su palabra y nuestra escucha cobra una importancia específica.

Desde ese lugar: desde la palabra de los actores sociales elegidos, desde la convicción de que son ellos los acompañantes privilegiados para introducirnos en esta realidad que nos habla de exclusión y sufrimiento, es que el aporte de la psicología clínica nos fue fundamental.

Porque conjuntamente, empáticamente fuimos construyendo historia, fuimos construyendo conocimiento conjunto.

Desde el campo referencial de la Sociología Clínica, nos limitamos, entonces, a crear un diálogo donde intentamos aproximarnos lo más posible a la experiencia de los entrevistados, sin quedarnos en la pura subjetividad.

Discutir, enfrentar ideas, conceptualizar vivencias.

Porque la pura vivencia sin concepto no alcanza, y el concepto sin experiencia y sujeto nos resulta incompleto.

Acompañar el corto pero difícil proceso de reflexión y cuestionamientos que se plantean quienes trabajan en las unidades carcelarias, que llegando desde distintas expectativas e ideologías acerca de qué significa la rehabilitación, la delincuencia, el respeto por el otro, nos convocan en la humildad epistemológica para la escucha y la comprensión de esa entrega.

Exige articular el tiempo socio-histórico de la hipermodernidad y su internalización en la construcción de los tiempos internos de la realidad de exclusión social, simbólica y psicológica.

Articular el contexto socio-histórico con la dimensión psico-simbólica y la construcción institucional.

Y ello es un proceso.

La coherencia de este proceso se verifica en el reconocimiento y la capacidad de articulación entre la escucha racional, la escucha empática, la escucha existencial: entre el conocimiento intelectual y el conocimiento sensible, entre el registro de la reflexión conceptual y el registro de lo emocional.

Creemos que la postura que considera que las emociones, los sentimientos, el legado del inconsciente, deben ser controlados, neutralizados y hasta eliminados —cual epoque husserliana— porque serían del orden de lo irracional, no sólo es reduccionista, sino que amputa una dimensión esencial del ser humano. Y las ciencias humanas “trabajan” siempre, inexorablemente, con seres humanos.

Las emociones son los relojes de la subjetividad. Brindan indicaciones de un valor inestimable sobre la manera en que los fenómenos sociales son sentidos, experimentados. Son una dimensión esencial de las relaciones sociales y ocupan el centro mismo, tanto del ser del hombre como del ser de la sociedad. (Araújo, 2011, p. 9)

Y vaya si serán fundamentales en la encuentro con actores sociales que viven realidades de angustia, aislamiento y ambivalencias en el poder.

Dispositivos metodológicos

Toda metodología está inscripta, implícita o explícitamente, en una epistemología, en una filosofía para la acción. Una epistemología para la acción que desde el marco conceptual de la Sociología Clínica significa el posicionarse desde la implicancia, desde la “empatía” y desde una consideración fundamental: son los actores sociales, es la población con la que se va a trabajar, la más capacitada para reflexionar y significar y re-significar su propia realidad.

Es el sujeto, el grupo, la colectividad la que posee el conocimiento y la capacidad de transformar la realidad en la cual está inmerso.

El analista, el investigador, en este caso el coordinador del colectivo, tiene como tarea incentivar la reflexión, habilitar el desarrollo de los objetivos, lograr una síntesis conjunta. Pero es el grupo quien, desde su necesidad y su implicación en la tarea, va a procesar una posible evolución positiva.

La Sociología Clínica sostiene que todo análisis institucional, toda producción de conocimiento que apunte a transformar, en alguna medida, la situación concreta, exige una doble

aproximación:

- La escucha del otro y la capacidad de “inclinarse” (de allí lo clínico, del griego: klinis) frente al saber del “otro”, en este caso el colectivo de funcionarios carcelarios.
- La articulación entre la dimensión simbólica-cultural y la dimensión social.

Su tarea fundamental es desanudar los nudos “socio simbólicos” que atraviesan toda institución, y especialmente una institución carcelaria, y adentrarse en los conflictos manifiestos y/o latentes, dichos y no-dichos que surgen como verdaderos analizadores del momento concreto a trabajar.

En este caso, apuntar a generar vínculos, sentimiento de pertenencia al grupo y a la institución, y fundamentalmente trabajar el tema del reconocimiento y los momentos de placer y displacer en la tarea. Desde la palabra compartida, desde la explicitación de dudas, críticas, conflictos, pero también desde propuestas pro-positivas y visiones de futuro, fundantes para recrear realidad. Para apostar juntos a un posible mejor funcionamiento estratégico de la institución y un mayor diálogo y “bienestar laboral” (Tomassina, F. en Araujo, 2013) sin el cual es imposible avanzar.

Propuestas

Dos Talleres de 4 horas respectivamente, donde participarán todos los sujetos interesados, educadores y policías pertenecientes a centros carcelarios de todo el país.

En dichos talleres se trabajarán colectivamente los siguientes dispositivos metodológicos:

- a)-¿Por qué trabajo como educador carcelario?

Como primer soporte metodológico planteamos trabajar sobre la pregunta ¿Por qué estoy acá? ¿Cómo llegué? y ¿Para qué? A priori este espacio de trabajo se presenta como de fácil acceso pero difícil integración. El reconocimiento salarial y social de la tarea no acompaña la complejidad de la tarea ni el desgaste afectivo que el trabajo conlleva. Hoy por hoy podemos decir que respecto a las nuevas políticas de seguridad, se nos presenta como el buque insignia de las nuevas políticas que en materia de rehabilitación se propone el gobierno.

Podríamos definir dos modos muy distintos de integrarse al trabajo carcelario. Uno, fundamentalmente mujeres, se integraron en un movimiento de identificación con el preso, o la presa. Podríamos decir que verbalizaron la necesidad de cuidar al otro, ayudarlo a crecer, movidas por una fuerte ilusión de salvar y salvarse; perdonar y perdonarse. Otros, se integran en una perspectiva que involucra una “carrera” dentro de la institución, en estos sujetos la distancia con la historia del preso es más adecuada y les permite estar más alertas del movimiento de fuerzas que los involucra en la organización.

- b) Organigramas: formal, real y deseado, posible y deseado,

ideal.

Nos permitió desplegar las significaciones que tienen que ver con el lugar que cada trabajador pudo ir creando a partir de los recursos que cada uno dispone integrándose a una trama institucional, que puede presentarse con rutas muy claras, espacios muy opacos y sobretodo abismos que sorprenden y movilizan subjetivamente.

En esta técnica aparece claramente la ambivalencia institucional, el juego del poder, los ilegalismos, los intersticios que hacen posible los vínculos y la tarea. En el taller emerge como una de las problemáticas más relevantes, que provocan sufrimiento en el trabajador: la interacción de la disociación y el solapamiento del poder político y el poder normativo de las prácticas de la organización.

El encuentro con los trabajadores

En primer lugar nos sorprendió el buen clima con el que fuimos recibidos. Los organizadores, si bien son autoridades del Centro de Formación Penitenciaria, están en un proceso de lucha contra un sistema de rehabilitación basado únicamente en el control y la sanción del recluso. Por lo tanto inscripto dentro de la necesidad de innovar paradigmas y prácticas de corte esencialmente represivas se propone un acuerdo con la Universidad, concretamente con la Facultad de Psicología. La demanda estará centrada en colaborar con la formación de una nueva figura: los educadores carcelarios. La estrategia consiste en introducir en los sectores de mínima y media seguridad de las cárceles a estas mujeres y hombres formados específicamente para la nueva tarea.

El educador, a diferencia del policía, no porta armas y su tarea es el seguimiento y el acompañamiento del proceso del recluso tendiente a crear en el diálogo nuevos modos de vincularse consigo mismo y con los otros, con el objetivo de ir preparándolos para su egreso de la institución.

La participación y el rol de la Universidad Pública como institución reconocida y respetada como espacio de producción de conocimiento e intervención social se vuelven fundamentales. Su peso institucional es un elemento legitimador para el equipo de Dirección del Centro de Formación frente a lógicas anteriores ya instaladas. Se abren entonces nuevas perspectivas que habilitan nuevas prácticas organizacionales.

El espacio físico con el que se contó da cuenta, real y simbólicamente, de la re-estructura que se plantea: un enorme salón en obra, frío, en una disposición frontal hacia un escenario al interior de un edificio que anteriormente fue destinado a una Cárcel tradicional. Es importante señalar que el Ministerio del Interior en este momento político asume la responsabilidad de cambios, destinando este edificio como sede de Formación del nuevo proyecto innovador.

Tres instituciones públicas aparecen articuladas compro-

metidas en este proyecto:

- El Ministerio del Interior - representante del Poder Ejecutivo.
- El Instituto Nacional de Rehabilitación - como brazo ejecutor del Poder Judicial.
- La Universidad de la República - representante de la Academia.

Los participantes del taller se mostraron receptivos a la propuesta y paulatinamente se fue creando la confianza en la tarea y en el grupo que permitió desarrollar los objetivos planteados. En el marco de los dispositivos creados a partir de la epistemología y metodología de la Psico-sociología Clínica los participantes se fueron apropiando del espacio y comenzaron a construir un relato. Describieron así, desde su experiencia, sus ilusiones y sus frustraciones, las luces y las sombras de una institución carcelaria en la que trabajan día a día y desean transformar. Institución compleja, heterogénea, generadora de gran tensión por la multiplicidad de lógicas e intereses que allí se juegan.

Reflejaron sus ansias de formación y paralelamente hacer uso de un espacio de encuentro entre los compañeros. La asistencia fue mayoritariamente de educadores hombres y mujeres, aunque también participaron policías.

A continuación seleccionamos de la totalidad de la experiencia, los siguientes emergentes, absolutamente diversos, a veces contradictorios y frecuentemente descreídos de la institución carcelaria y de su propio trabajo. Hecho que genera frustración y ataca su propia capacidad de auto-estima.

- Salvar a una mujer es salvar a una familia.
- Nosotros también merecemos otra oportunidad.
- Yo era muy rebelde, mi madre me decía vos no vas a hacer nada, me cansé de trabajar con hombres en la construcción y me presenté acá.
- Yo pude dejar de trabajar en la cárcel y pagarme un psicólogo para vivir de otra manera, no me gustan los estigmas, todos merecen otra oportunidad.
- Ellos se cortan para obtener beneficios, si se los manda al manicomio se escapan más fácilmente
- En la cárcel están como en una burbuja, es un mundo aparte.
- No me gusta trabajar con mujeres, son atrevidas, bocas sucias no les importa nada.
- La frustración es que estoy en el Ministerio del Interior y los cambios no son reales, si no movés la estructura: Qué movés?
- El descreimiento en el superior causa incertidumbre y

bronca

En las instituciones totales como las describe Hoffman, se instituye un conjunto de relaciones sociales y una organización del espacio y el tiempo que producen una cierta realidad que condiciona una percepción que se tiene acerca del recluso y del funcionario-trabajador, y tiende a ser vista como natural. La característica fundamental tiene que ver con la unidireccionalidad del poder y centralización de éste, en una estructura generalmente piramidal.

Se instituyen entonces ciertos manejos del orden, que brinda una certidumbre para algunos, así como una razón de lucha para otros.

Gonzalez, F. (1991) plantea que las prácticas penitenciarias modernas tenderían a:

Salvaguardar el orden penitenciario, es lo que llamaremos razón de orden.

Dicha razón de orden está tan firmemente dada por la característica totalitaria de la institución que rechaza toda posibilidad de transformación o cuestionamiento, que sería el eje de los procesos instituyentes. Por lo tanto los cambios solo podrían tener lugar por la intervención de una fuerza más poderosa o por el mecanismo del ilegalismo o la trasgresión.

La instalación de una zona de ilegalismos tolerados dentro del dispositivo carcelario y de un plus de orden es imprescindible para sostener la razón de orden.

- La clave es el equilibrio entre lo que das al recluso y al trabajo y conocer las leyes de juego para cuidarte.
- Hay espacios vacíos del sistema, no sabe uno de qué lado estar.
- Hay ausencias de autoridad o normas, ahí se generan los errores de la gente y también los acomodos.

“La transformación del alma y la privación de la libertad son las dos caras de la institución carcelaria moderna...es un instrumento de modulación de un comportamiento de cuya evaluación se deduciría o no una rehabilitación, lo cual implica una disociación y colaboración entre el aparato jurídico y el aparato correctivo” (Gonzalez, 1991, p. 183)

Lo que la cárcel como “herramienta correctiva” se propondría en el viejo esquema pero que aún hoy funciona en el imaginario colectivo, sería:

- La transformación de una interioridad de una subjetividad.
- Las herramientas utilizadas para el control del sujeto que van desde el manejo del cuerpo y el espacio hasta fichas de clasificación.
- La creación de representar a la delincuencia como fenómeno social y al delincuente como individualidad, cons-

truido a partir de variables como su extracción social, dificultades familiares, la pobreza...

¿Qué efectos producen cuando entran en contacto con otros paradigmas?

¿Cómo se sostiene en un contexto de relaciones de mercado?

Los cambios que a nivel de la producción subjetiva experimentamos a partir de las condiciones hipermodernas nos llevan a pensar que cambian su estatuto las concepciones de libertad, de inclusión y también de exclusión. En este caso la exclusión la referimos a una exclusión del sistema de mercado (Lewkowicz, 2011). El encierro en contexto de Estado Nación fue creado para crear subjetividad (disciplinaria estatal). La reclusión en un contexto de mercado no contiene un proyecto disciplinador, busca la eliminación del problema convirtiéndose en una organización dedicada a la desubjetivización. “No hay castigo normalizador para el excluido sino daño a eliminar. De esta manera lo único que se pretende del expulsado es que no exista” (Lewkowicz, 2011, p. 51.)

El trabajador que vive en estas condiciones, está inmerso entonces en este imaginario institucional y social, que se torna amenazante de su subjetividad y de su integridad psíquica.

La prisión dice Foucault (1976),:

Sería preciso... suponer que la prisión y de una manera general los castigos no están destinados a suprimir las infracciones sino más bien a distinguirlas a utilizarlas a distribuir las. La penalidad sería entonces una manera de administrar los ilegalismos de trazar los límites de tolerancia. (p. 277)

A través de la palabra de los trabajadores- educadores carcelarios constatamos una actitud ambivalente: por un lado la convicción que es posible liberarse de esa situación “de infractor”. Esta convicción sostiene la autoestima de la tarea y del trabajo y visualiza al preso en su condición humana y liberadora. Por otro lado la sensación de que ya no hay mucho más para hacer y que “las cartas están jugadas”

Siguiendo a González, F. (1991), la prisión necesitaría para el sostén de una razón de orden establecida, y de estigmatización del preso, mantener vivo un cierto nivel de violencia represora al interior de la institución, que finalmente le de sentido como organización de poder.

Allí encontramos la contradicción entre una institución pretendidamente rehabilitadora y que paradójicamente, su propio dispositivo represor necesita congelar la situación de violencia interna. Aquí estamos en el centro de una dinámica del poder y de la autoridad, que se articula y se potencia con la dinámica de las representaciones sociales de los actores implicados.

La institución carcelaria entonces, se funda en un acto con-

tradictorio: instituir y conservar el orden represivo y producir una acción rehabilitadora. Dos lógicas con sus propios presupuestos que hacen cortocircuito. Pero por encima de este cortocircuito prevalece la lógica de administrar los colectivos que pueden resultar peligrosos para la estabilidad del sistema.

Reflexiones finales

A partir de esta breve intervención con los trabajadores-educadores carcelarios ante todo y fundamentalmente nos parece esencial llevar adelante un trabajo en un tiempo más prolongados que permita profundizar los emergentes recogidos.

Sin embargo quisiéramos señalar ciertas ideas centrales:

- El sufrimiento y más aún el desgarramiento existencial-vivido no solamente en el plano laboral sino en sus propias vidas – como producto de una casi imposibilidad de reparación de esta situación carcelaria.

- La ambivalencia insostenible de un dispositivo institucional que genera cortocircuito entre una pretensión rehabilitadora y una práctica represora ya establecida, que por momentos parece imposible de ser transformada.

- La quasi disociación del trabajador inserto inexorablemente en un dispositivo que lo cosifica y lo encasilla en su propia dinámica, sin permitirle espacios de creatividad.

- La trasgresión de la norma y de la ley como uno de los

mecanismos posibles de sostener esta realidad carcelaria. Esta trasgresión estaría siendo compartida no solamente por los presos, sino por los responsables de la norma y de la ley.

- La constatación y la gran paradoja que la propia institución global carcelaria está sostenida al mismo tiempo por el respeto a la norma y a la ley y por la inevitable trasgresión para subsistir.

Referencias bibliográficas

Araújo, A. M. (comp) (2011). *Sociología Clínica. Una epistemología para la acción*. Montevideo: Psicolibros.

Araújo A.M. (2013). *Todos los tiempos el tiempo, Trabajo vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros.

Enriquez, E. (2012). *Clinique du pouvoir. Les figures du maître*. Paris: Éres

Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar*. México: Siglo XXI

Gonzalez F. (1991). *Ilusión y grupalidad. Acerca del claro oscuro objeto de los grupos*. México: Siglo XXI

Lewkowicz, I. (2001). *Del fragmento a la situación. Notas sobre la subjetividad contemporánea*. Buenos Aires: Grupo 12 año.

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

El desarrollo profesional desde el relato de las trayectorias de los formadores de formadores docentes

María Cecilia Montiel

María Cecilia Montiel: Profesora y Licenciada en Ciencias de la Educación (UNC) y Magister en Dirección y Gestión de Centros Educativos (Universidad de Barcelona); Docente investigadora de la Facultad de Ciencias Humanas. Departamento de Educación y Formación Docente. UNSL. San Luis, Argentina. Email: mmontielcecilia@gmail.com

Introducción

Esta ponencia se inscribe en el marco de la tesis doctoral en Ciencias de la Educación titulada “El Actopoder en el trayecto profesional de los formadores de formadores docentes de la UNSL” que se viene desarrollando hace ya un poco más de tres años y que se encuentra inscrita en el ámbito de la FFyH de la UNC.

El tema objeto de la presente investigación es el estudio del actopoder a lo largo de la trayectoria profesional de los formadores de formadores docentes de la UNSL. Particularmente interesa comprender la trayectoria profesional de los formadores de formadores docentes, desde su formación inicial y durante el desarrollo profesional, analizando las posibilidades de apropiación y ejercicio del poder sobre sus actos profesionales como así también sobre los efectos de los mismos.

Indagar la trayectoria profesional supone adentrarnos en el conocimiento de la singularidad del recorrido profesional del sujeto, el cual se inscribe en la trayectoria del colectivo profesional de pertenencia por la intermediación de quienes han sido sus figuras identificatorias respecto de la profesión. En este recorrido cobra relevancia la formación inicial, etapa formativa anterior al desempeño de la profesión docente, realizada en una institución específica, encaminada a favorecer y desarrollar las capacidades, disposiciones y actitudes de los profesores con el fin de prepararles y facilitarles la realización de su tarea. No es posible pensar dicha formación como un compartimiento estanco, sino más bien como parte de un proceso formativo más amplio que abarca “la relación del adulto con el saber, con la realidad social, con su vida personal. La formación incluye todo lo que el adulto hizo de su historia” (Dominicé, 1996). En este sentido, la formación es:

(...) un recorrido a lo largo del cual el sujeto social se transforma en contacto con la realidad. En este trayecto el individuo en formación deberá enfrentar problemas de complejidad creciente, lo cual representará no solamente un esfuerzo intelectual sino también la exigencia de un desarrollo personal a la medida de esos desafíos (Acedo, 2007, p. 14)

En este proceso intervendrá posteriormente, el desarrollo profesional del sujeto, el que tiene lugar después de haber recibido su certificado inicial y después de comenzar su práctica profesional (García, 1999). Aquí adquirirá no sólo un mayor saber técnico y/o teórico, sino también formas relativamente estables en que un colectivo profesional ha organizado sus modos de actuar, convenciones que resultan simultáneamente un recurso y una restricción, como el desarrollo de recursos personales que le permitan enfrentar las problemáticas humanas y sociales y los marcos organizacionales en los que desarrollan su tarea.

Como puede advertirse, el abordaje del problema y objeto propuesto se realiza a través de una de las corrientes de la psi-

cosociología clínica, el sociopsicoanálisis fundado por Gérard Mendel y su equipo de investigación a comienzos de la década del '70, constituyéndose así en el enfoque prioritario de este estudio. Su importancia radica no sólo porque es desde esta perspectiva que emerge el concepto de actopoder, sino también porque estudia al sujeto social en situaciones colectivas y en contextos reales. Sin embargo, sabiendo de la complejidad de los hechos humanos y sociales, al cual responde el objeto de nuestro interés, es necesario enfrentar el desafío de articular los planteos provenientes de distintas disciplinas, como de líneas teóricas y autores que debaten sus ideas dentro del mismo campo. Posicionarse de este modo, supone pensar que en sus “derivadas e insistencias se presentarán puntos y momentos de conexión y desconexión que enlazan y desenlazan, que insisten y mutan, pero que al volver una y otra vez sobre lo mismo van armando método” (Fernández, 2007, p. 30). Pero también, exige mantener activa la vigilancia epistemológica que evite caer en eclecticismos estériles o en un pachwork de teorías.

En este sentido, el abordaje realizado se nutre de perspectivas organizacionales e institucionales en tanto nos brindan herramientas teóricas que nos permite comprender el complejo entramado relacional que se teje entre la institución-organización universitaria y los formadores de formadores docentes que en ella enseñan, investigan y se forman: entramado relacional que posibilitará o inhibirá el desarrollo del actopoder. Así también, se tienen en cuenta los aportes de la escuela francesa en su producción teórica dirigida a la comprensión de los procesos de la formación y el desarrollo profesional.

En esta oportunidad se presentarán los primeros análisis de los relatos de vida profesional realizados por un equipo de cátedra constituido por un docente responsable y una auxiliar docente quienes desarrollan su actividad docente en el Profesorado de Ciencias de la Educación de una Facultad perteneciente a una Universidad Pública Nacional del interior del país.

Con el interés de comprender el modo en que se configura el actopoder a lo largo de su trayectoria profesional, el análisis se centra, en esta oportunidad, en los factores que posibilitan o dificultan la apropiación y el ejercicio del actopoder en el desarrollo profesional, como así también sobre los efectos de los mismos.

Los relatos de vida profesional se constituyen en la opción metodológica para indagar el actopoder de los formadores de formadores docentes. Desde esta perspectiva, se aplicó un guión de entrevistas en profundidad a los formadores de formadores de docentes que desarrollan su tarea en la universidad. Dicho instrumento posibilitó el acceso a los significados, sentidos y vivencias que el docente le otorga a sus experiencias, permitiendo captar en profundidad las situacio-

nes, tanto durante la formación inicial como más tarde en el desarrollo profesional. Además, permitió abordar las experiencias vitales del individuo, la modalidad de las relaciones con sus figuras significativas, sus múltiples pertenencias y los acontecimientos azarosos de su existencia, los que marcaron sus intereses intelectuales, sus posicionamientos ideológicos y la dirección que le imprimieron a sus respectivas trayectorias profesionales. Así también, el sujeto hablará no sólo desde la singularidad de su historia subjetiva, sino también, desde las instituciones-organizaciones que lo atraviesan en el aquí y en el ahora de la entrevista. Sin embargo, no se trata de interpretar la vida de cada sujeto individual, sino más bien, a partir de re-construir sus vidas, comprender el complejo proceso de apropiación del actopoder en tanto fenómeno psicosocial. En palabras de Sancho (2011), "...una cosa es realizar historias de vida y otra considerar las historias de vida como material para explorar determinados temas o problemas" (p. 40).

El escenario institucional universitario en la configuración del Desarrollo Profesional y el Actopoder

Sin lugar a dudas, el cambio en la cultura institucional universitaria ocurrida en los últimos tiempos ha impactado de diferentes maneras en los modos de ser, actuar y pensar de los grupos académicos. Particularmente interesa dar cuenta, del impacto que la complejidad del escenario institucional universitario tuvo en los comportamientos y en las modalidades de organización y trabajo de un equipo de cátedra perteneciente a la carrera de profesorado en Ciencias de la Educación. De este modo, se intenta avanzar en el desarrollo de uno de los objetivos planteados en éste estudio, el cual hace referencia a analizar las condiciones organizativas que configuran el ejercicio del actopoder de los formadores de formadores docentes en su desarrollo profesional, actopoder entendido no como el poder de unos sobre otros, sino como el poder que los sujetos tienen sobre sus propios actos. ¿Por qué las condiciones organizativas? Porque las mismas se constituyen en uno de los ejes vertebrales a partir del cual la perspectiva sociopsicoanalítica fundamenta y desarrolla la teoría del actopoder, como sus dispositivos de intervención. Para Mendel, creador del sociopsicoanálisis, uno de los obstáculos para que los sujetos se apropien del poder sobre sus propios actos laborales es la estructura social caracterizada por la organización del trabajo y lo que ella supone como ordenamiento social que distribuye los lugares de poder en la realidad. En palabras de Bitan y Rueff-Escoubés¹ (1997), el fin del sociopsicoanálisis, si bien es la persona humana, trata de comprender los efectos que la organización produce sobre ella, posicionamiento a partir del cual pensó sus conceptos y métodos de intervención. Su campo de reflexión es el de lo social y son las instituciones laborales los lugares que permiten "captar" su doble composición: sociológica y psicológica.

Desde esta perspectiva, las instituciones no han sido originariamente organizadas en función de las personas que trabajan en ellas, sino a partir de la división técnica y jerárquica del trabajo dirigido a la producción (de objetos, de asistencia, de formación, de una toma de poder político, etc), la que se encuentra bajo las leyes sociales (económicas, políticas, ideológicas). De esta manera, plantean las autoras, estamos frente a un contexto que depende de una doble lógica: la lógica social y la lógica humana. El sociopsicoanálisis trata de tener en cuenta ambas lógicas y la articulación entre ellas. Sus conceptos, su metodología y los objetivos de su práctica están dirigidos al conjunto de actores de la organización, cualquiera sea el nivel al que pertenezca, como así también a la interacción entre dichos niveles.

Las distintas categorías institucionales que conforman y dan vida a la institución universitaria, se constituyen en actores claves del funcionamiento y dinámica institucional y por lo mismo, es fundamental generar un marco organizacional que posibilite el desarrollo de procesos y prácticas que les permitan tomar conciencia colectivamente, como clase política, de su poder transformador, basado en un pensar y actuar democrático. Esto será posible a condición que pueda desplegarse el actopoder a partir de desarrollar procesos que permitan el desarrollo de la personalidad psicosocial, en tanto es a través de ella que nos integramos a la vida social confrontándonos con los obstáculos que la realidad nos plantea, descubriendo que nuestros actos nos pertenecen, que somos responsables de ellos, pero al mismo tiempo, tomando conciencia del poder transformador que los mismos tienen sobre la realidad toda vez que se asocien y articulen con los actos de nuestros semejantes (Acevedo, 2001).

El caso de los formadores de formadores docentes del Profesorado en Ciencias de la Educación.

Presentamos aquí uno de los casos que conforman el material empírico de la tesis doctoral. El mismo da cuenta de las historias vividas, únicas y singulares, sucedidas a las formadoras de formadoras docentes en el transcurso de su desarrollo profesional. Historias que muestran satisfacción por lo alcanzado, pero también renuncias, aciertos, desaciertos, fantasmas y atavismos. Historias que muestra la singularidad de cada sujeto en particular, pero también que dan cuenta del entramado complejo de acontecimientos históricos, políticos, sociales e institucionales que los constituyeron como tal, siendo la expresión y testimonio de los sucesos ocurridos a lo largo de una época.

No es posible en este trabajo dar cuenta de la totalidad de estas historias, por lo que sólo compartiremos el análisis referido a sus historias compartidas y construidas en el transcurso de los últimos años en el marco del espacio institucional universitario.

1. Psicoanalistas, miembros del Grupo Desgenettes

Su análisis se realizó a partir de la lectura e interpretación de los relatos de vida profesional desde los cuales fue posible identificar categorías con sus subcategorías, las que dieron cuenta de las posibilidades y dificultades que ciertas condiciones institucionales brindaron a los formadores de formadores docente para apropiarse y ejercer su actopoder en su desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta la extensión de este trabajo sólo se desarrollará la categoría “Investigación y actopoder”, entendiendo que se constituye en uno de los aspectos más relevantes que puede ayudar a pensar y a pensarnos en el marco de la coyuntura actual por la que atraviesan nuestras universidades.

Investigación y actopoder

Uno de los ejes más visibles y examinados en los análisis sobre los cambios en las universidades públicas tuvo que ver con el desarrollo y fortalecimiento de la investigación. Su fuerte impulso fue producto de una serie de regulaciones sociales y políticas instituidas en el marco de una reestructuración profunda de las relaciones entre el Estado, la universidad y la sociedad. El lugar central ocupado por la investigación en la agenda de las políticas públicas para la educación superior, formó parte de una serie de medidas adoptadas que respondieron a la llamada “agenda internacional de modernización de la educación superior”. Entre estas medidas pueden destacarse: una fuerte presión para ampliar y diversificar las fuentes de financiamiento, la creación de nuevas instancias de regulación, el incremento de la participación privada, la implantación de instrumentos de evaluación y acreditación y la instauración de fórmulas para el rendimiento de cuentas (Noriega y Montiel, 2014). Al igual que lo observa Acosta Silva (2015) para el caso mexicano, los regulaciones instituidas y materializadas en Argentina a partir de la Ley de Educación Superior, no sólo instituyeron cambios en el gobierno y gestión de las universidades, sino también en el comportamiento de los grupos y sujetos académicos.

En este sentido, es interesante la experiencia que relatan las formadoras de formadoras docentes, experiencias que dan cuenta de lo acontecido en sus prácticas y comportamientos en el marco particular y singular de una institución universitaria en donde enseñan, investigan y se forman. Su comprensión ha sido posible a partir de la identificación de tres aspectos claves en relación a: a) *exigencias sobre la investigación en el marco del programa de incentivos*, b) *la investigación y sus posibilidades en la generación de cambios*, c) *condiciones y modos de trabajo al interior de los equipos de investigación, su efecto sobre la institución*.

Exigencias sobre la investigación en el marco del programa de incentivos

El relato de la profesora adjunta de Ciencias de la Educación (PACE), da cuenta del proceso seguido durante su de-

sarrollo profesional en relación a su desempeño en la función de investigación, la que transcurrió desde el reconocimiento que le otorgaba como posibilitadora para el enriquecimiento de su formación, el aprendizaje del proceso de investigación, de modos de intercambio que ampliaban y profundizaban perspectivas teóricas, hasta la pérdida de su sentido, producto de las nuevas exigencias y regulaciones instituidas.

Escuchemos a la protagonista:

“En el 90’ y pico comenzaron las primeras categorizaciones las que eran con letras. Por ese entonces nos incorporamos al proyecto de investigación que dirigía Susana Vior de la Universidad de Lujan. Esa experiencia a mí me sirvió muchísimo. Ahí sí era confrontar con otros grupos de gente, con lecturas de... política vista desde otro lugar, te imaginas que había trabajado con Rodolfo desde el liberalismo... Bueno ahí apareció la primera categorización y después de esa cuando ya vino la otra, ya tenías que tener dos materias, entonces yo ya tenía que hacer tanto, imagínate que tenía la secundaria, quería ir concentrando, pero no tenía la posibilidad de cargo exclusivo”. “La investigación a mí me ha gustado cuando yo la he sentido cercana a mí en determinadas situaciones. Cuando ya por ejemplo, esta cuestión de la Evaluación a mí no me gustaba ni medio, pero en realidad es un tema que habían elegido cuando yo no estaba entonces bueno le puse un poco de onda viste (...).” Aquí las condiciones de posibilidad de elección se circunscriben a lo que ya existe (un proyecto con un tema previamente definido) y a cumplir con la función de investigación prescripta”. Al principio la investigación me sirvió para estudiar situaciones de la realidad, porque ahí contrastas, profundizas, pero luego se transformó, por momentos en instancias para hacer trabajo y presentar en los congresos y nada más”. (PACE)

Si bien es reconocido por diversos autores la valorización que se le ha otorgado a la actividad científica desde la restauración del gobierno democrático en Argentina, como así también el incremento sustancial en los últimos diez años del número de investigadores, de publicaciones con referato y de proyectos de investigación (Perez Lindo, 2015), la experiencia relatada por la docente da cuenta de las implicancias que tuvo para el trabajo de los académicos, al menos para un grupo de ellos. Investigar se convirtió en la carrera por la producción de paper, la asistencia asidua a congresos y reuniones científicas, la pertenencia a proyectos de investigación cuyas temáticas no siempre eran de su interés o afines a sus áreas de estudio. Las acciones llevadas a cabo se transformaron en exigencias que debían cumplirse para ingresar al sistema de investigación a través del programa de incentivo, único mecanismo legítimo por el cual pasaba a ser reconocido como “investigador”. Todo aquello que se realizaba por fuera de estos marcos no era valorizado, generando así una diferenciación del cuerpo académico en función de indicadores de

productividad. Junto a ello, la compensación o el premio otorgado era una suma de dinero, conforme a la categoría de investigación adjudicada, que se cobraba por fuera de los magros salarios docentes.

Tal como lo observa García de Fanelli (2008), la complejidad de todo este proceso condujo, entre otros aspectos, a una fuerte jerarquización diferencial y a una fragmentación de la cultura académica, “presente más allá de la natural división que genera la pertenencia disciplinaria” (p. 17) - rompiendo la imaginaria situación de igualdad de status que les daba cierta unidad a los académicos.

Así mismo, estos cambios y exigencias no fueron acompañados por mejoras en las condiciones laborales, aumento en los fondos para investigación, la creación de nuevos cargo, u oportunidades de crecimiento profesional.

Al respecto, la formadora de formadora docente expresa:

*“mira, yo lo que creo que cuando apareció el programa de incentivos eso **rompió un montón de cuestiones que antes se hacían, digamos por gustos, como por ejemplo, el trabajo en equipo. Además con el programa de incentivo te exigía estar en asignaturas para que vos puedas ser categorizado. Yo fui categorizada 5 y no cobraba un peso porque tenía una sola materia, tenías que estar en dos materias, no primero fue D; después cuando fui 5 ahí sí cobre incentivo que eran dos mangos, pero tenías que tener otra materia y por eso pedí la extensión. (...) “pero ahí vos que tenías que hacer?, vos alimentas la categoría donde estas, porque la tenes que sostener, sostener eso y sostener el proyecto, entonces son dos cosas, lo haces para vos, es moneda de cambio, pero lo haces para el proyecto. Llegaba un punto en que hacías trabajo que no tenía nada que ver, al menos con el objetivo inicial, por ahí se perdía, o por la cantidad de gente que lo conformaba que por ahí tenía otros intereses. Yo he visto que eso ha pasado en un montón de lados, de proyectos, y pasa hoy. El tema del incentivo ha sido más una cuestión de conveniencia que de querer investigar en determinada línea, lo que no quiere decir que no se pueda hacer. Yo digo que en la mayoría, estas detrás de la plata para poder viajar para poder publicar, más de una vez sacas plata de tú bolsillo para poder publicar un libro porque no hay plata, no hay esto, no hay el otro, porque seguís un círculo vicioso... Mucha gente criticó y todo el mundo termino embarcado en lo mismo, lamentablemente por querer cobrar un peso más, pero al final perdes ganas y fuerza en cosas que no tienen sentido. Es más yo ahora, si me exigieran categorizarme de nuevo, ya he dicho que no voy a categorizarme de nuevo” (PACE).***

La experiencia relatada por la profesora adjunta coincide con lo expresado por la joven auxiliar docente de Ciencias de la Educación (ADCE).

*(...)“Pero desde el lado que **gestionan las políticas educativas, ven a la investigación con fines instrumentales para solucionar situaciones particulares. No ven el sentido real y verdadero de lo que implica la investigación. Si miramos el INFOD, estas convocatorias anuales que se lanzan para los proyectos de investigación, -que ahora me enviaron una carta documento para presentar el informe, no sé voy a dormir con ese documento-, mi pregunta es qué concepción de investigación tienen. Yo hice la presentación como corresponde pero solicitando la prórroga, antes de fin de año lo van a tener. Exigen que en 15 días esté el informe. Hubo problemas con la plata que no la depositaron. Te presionan”.** (ADCE)*

Un aspecto interesante de señalar del relato de la auxiliar docente es el tema del tiempo que requiere todo proceso de investigación, sobre todo el llevado a cabo en el campo de las ciencias sociales y humanas, el que muchas veces no se corresponde con el tiempo instituido para la rendición de cuentas dadas por el sistema de evaluación y acreditación.

Estas experiencias vividas, adquieren aún un peso mayor para la docente frente a las condiciones impuestas por el Programa de incentivo:

*“No (categorizada) porque **estoy enojada con el sistema. Pero si pretendo dedicarme a la investigación, no me va a quedar otra. Me empaqué porque este cambio en la relación entre el Estado y la Universidad, de pasar de ser una Universidad napoleónica donde se privilegiaba la formación del sujeto a ser una universidad donde el foco está en la producción y que esa producción es lo único que sigue estando en manos del Estado porque de lo demás el Estado se desligó de todo para mantener el control e instalar todos estos mecanismos, estas condiciones que evalúan y controlan las carreras, de si producís o no producís. No sé hasta dónde eso es serio. Se decía que de los mil categorizados, las producciones reales solo existían 124. Es decir, hasta donde es real lo instalado por este sistema perverso. “Todo lo de la calidad de producción de conocimiento es una mentira” (ADCE)***

Sin lugar a dudas, tal como lo expresa Mendel (1996), los seres humanos singulares viven en el trabajo el drama individual y colectivo, “en el sentido que Politzer la da al término “drama” (p. 1).

Las experiencias relatadas dan cuenta de una nueva institucionalidad de la investigación en la organización universitaria, la que adquirió una dinámica y característica particular en el contexto de la redefinición de las relaciones entre el Estado, el mercado y la sociedad, junto con cambios profundos experimentados en la organización, producción y transferencia del conocimiento. Sobre este último aspecto, es relevante señalar las implicancias que tuvo para la formación y crecimiento profesional de los formadores de forma-

dores docentes y junto a ello, las posibilidades o dificultades para que los conocimientos producidos sean significativos para interpelar y/o transformar la problemática objeto de investigación. En relación al primer punto, es evidente que la investigación en el marco del programa de incentivos, sofocó la generación de verdaderos espacios de formación, y por lo mismo, no favoreció la producción de conocimiento relevante. Este programa asentado fundamentalmente en la “monetarización” de los apoyos institucionales, individuales y grupales (Gil Anton, 2012) (Acosta Silva, 2015), propio de las políticas orientadas a promover la eficiencia, la calidad y la respuesta a las demandas del mercado, se constituyó “en política de compensación salarial y de competencia entre individuos por recursos escasos, más que como un dispositivo de mejoramiento de la reputación, la capacidad y el desempeño” (Acosta Silva, 2015, p. 128).

Bajo estas condiciones, las posibilidades que los formadores de formadores docentes tienen para ejercer su actopoder son escasas. Las regulaciones instituidas restringieron los márgenes de toma de decisión, sofocando así la iniciativa, la creatividad, el interés por la producción de conocimiento relevante y por lo mismo, favoreció el desinterés por la investigación, la falta de motivación y la asunción de responsabilidades sólo para cumplir con las estrictas exigencias establecidas por el programa, lo que Mendel llama “responsabilidad sin poder real”. Ante este marco, coincidimos con el sociopsicoanalista cuando expresa que:

Asistimos (...) a la reimplantación aguda del neo-taylorismo, una nueva forma de racionalización del trabajo (...): imposición brutal de una productividad a alcanzar so pena de pérdida de empleo, internalización forzada de normas de producción sumamente elevadas, que tienen como consecuencia la intensificación del sufrimiento y del stress.... (p. 2)

La investigación y sus posibilidades en la generación de cambios

De acuerdo a lo relatado por las formadoras de formadoras docentes, no sólo las condiciones socio institucionales instituidas por las nuevas regulaciones para la producción de conocimiento no favoreció el desarrollo de procesos de formación para el “cuerpo académico”, sino también, inhibió las posibilidades de transferencia, intervención y cambio en los espacios sociales objetos de investigación.

Así lo expresan la profesora adjunta de ciencias de la educación (PACE) y la auxiliar docente (ADCE):

“No veo que se haya transformado o mejorado las prácticas educativas desde la investigación. Es más, yo lo he visto en la escuela, porque existe un paralelismo: en la escuela por criticar por teóricos, por no ajustarse a la realidad y, el teórico, por desmerecer o descalificar muchas veces

lo que la escuela hace, entonces cuesta mucho ese cruce. En muchos casos, yo no voy a justificar las prácticas de ellos, pero más de una vez han sido errores gordos de quienes iban a las escuelas con ciertos criterios de ir a sacar información y no a dar devoluciones de ningún tipo”. (...) *“Yo siento que después de todos los procesos que pase realmente, yo misma, con los años que tengo en las escuelas ¿pude modificar, cambiar algo?, ¿pude dejar en el aula determinadas cosas que me parecían que estaba bien, o que sentí que el alumno aprendió?. Esa es mi gran pregunta y mi asignatura pendiente: ¿hemos transformado algo los pedagogos?, ¿hemos hecho algo por ese maestro, por esa escuela, por ese director?, pregunta viste. (PACE)*

“La Universidad tiene el defecto de que muchas veces lo que investiga queda dentro de las paredes de la Universidad y de la comunidad discursiva a la que uno pertenece. Y no hace que eso que se produce tenga una utilidad para generar un cambio, que uno podría comenzar en la misma institución generando un modelo y luego trasladarlo a la sociedad”. (ADCE)

Ciertamente, si una de las cualidades del actopoder es tomar en conciencia², individual y colectivamente, de sus efectos sobre la realidad en la que interviene y hacerse responsable por ello, estas formadoras, desde sus relatos, dan cuenta del escaso poder sobre sus actos en la medida en que han perdido el “poder sobre el acto” (en cuanto a su control y proceso) y el “poder del acto” para transformar la realidad en la que interviene. La investigación para las docentes pierde así su sentido, al no sentir satisfacción por los resultados alcanzados.

La lógica “monetarista” impregnó las prácticas investigativas obstaculizando la apropiación y el ejercicio del poder sobre sus actos, inhibiendo así el interés genuino por el desarrollo y fortalecimiento de la tarea de investigación.

Condiciones y modos de trabajo al interior de los equipos de investigación, su efecto sobre la institución.

Emprender y desarrollar la tarea de investigación requiere del trabajo colaborativo y colectivo, en donde el intercambio igualitario, abierto y profundo, la participación e involucramiento de cada uno de los que integran el equipo son unas de las condiciones indispensable para la producción de conocimiento.

Los formadores de formadores docentes reconocen y valoran los modos de trabajo que han logrado establecer al interior de sus equipos de investigación en los últimos años, luego de haber pasado, algunos (los auxiliares docentes) en sus inicios en la investigación, por otras experiencias en donde estas características estaban ausentes.

2. Sobre el concepto “tomar en conciencia” Mendel (1981) lo define diciendo: Así, preferimos decir tomar en conciencia, y no simplemente tomar conciencia, en la medida en que la conciencia de lo real y su asunción son, aquí, inseparables” (p. 205)

“Cuando yo estuve en los (proyectos de investigación) de Rodolfo, más allá de que sacamos cuentas y de más, **hacíamos la cocina de la investigación, pero aprendíamos, él tenía que presentar los trabajos y los armábamos entre todos, las tablas, él redactaba y después nos pasaba lo que había hecho, los escribía él, -es como que él se quería cerciorar-. En el de Lujan fue lo mismo porque íbamos todos, todos, ese era un verdadero equipo porque estábamos todos, desde la Norma Paviglianiti, S. V y nosotras en la misma mesa, entonces tomar una problemática de cualquier provincia y escuchar que es analizada por esta gente, en ese momento no lo valoras. Realmente yo ahí aprendí, te sentís bien, y era una cosa de cierta igualdad, del nunca hubo “nos vamos a juntar nosotros y después uds”. Estábamos con los equipos de política educacional de Luján y de la UBA, con las de Entre Ríos, nosotras, Salta”. Ahí sí (existencia de horizontalidad) más allá de las diferencias, vos estabas para poner la oreja y para preguntar algo, los aportes que hacíamos era de la propia experiencia docente de la pcia de San Luis, yo en ese momento estaba metida hasta acá. (...) Después se escribió ese famoso libro que fue para rescatar lo que cada uno hizo, y la M era obsesiva en esa época y yo escribía a máquina. **Todos participamos de eso y el producto fue ese libro.**” (...) (Actualmente) “bueno eso a mí me pareció interesante en la lectura de esos textos hicimos un seminario que duro como dos meses, no me acuerdo cuanto, donde se expusieron, cada uno busco los textos desde la historia de la evaluación de la calidad, como empezó y editamos unas entrevistas”. (...)” (PACE)**

En el equipo de investigación: Sí (trabajo en equipo). Con todas las dificultades que todo equipo tiene. A veces **estamos tan atareados con las cuestiones de docencia y de gobierno. Nosotros tenemos un fuerte acompañamiento desde los directores de proyecto. El Proyecto posee dos líneas de investigación: (...)** Es un proyecto que hace mucho que viene trabajando sobre las prácticas de lectura en los estudiantes, en la subjetividad, están conformados hace bastante. Se trata de trabajar de manera conjunta. (...) “Cuando necesitamos planificar las entrevistas, **nos juntamos y discutimos cómo las llevaremos a cabo.** (...) «**Nunca me había sentido parte de un equipo, eran individualidades en donde cada uno iba por su camino (se refiere al anterior proyecto).** En el proyecto anterior, **“eran ausencias, nunca me convocaron para una reunión, nunca vi que se hiciera algo. Está bien que yo estaba con la tesis, entonces mi trabajo se reducía a eso. En este no funciona así.** (ADCE)

Las experiencias relatadas por los docentes formadores coinciden en señalar la relevancia que ha tenido el trabajo de investigación en un grupo cuya dinámica se ha basado en la horizontalidad de las relaciones, el intercambio fluido, la escucha atenta de todas las perspectivas y puntos de vis-

ta, el establecimiento de consensos, la elaboración colectiva de propuestas, la cooperación y la participación genuina. El grupo se presenta así, como un espacio en donde es posible inhibir las condiciones adversas presentes en la institución, por las regulaciones sociales y organizacionales instituidas, a partir del ejercicio de la libertad y la autonomía. Libertad para integrarse o no al proyecto, libertad para expresarse colectivamente, libertad para elegir las temáticas de investigación, libertad para dirigir la reflexión. La pertenencia a un grupo, como espacio social organizado, les ofrece protección contra las amenazas que pueden ser localizadas-depositadas (Fernández, 1996). Le aporta, a nivel inconsciente, una vía para la escenificación y elaboración de sus deseos y, a nivel de los procesos secundarios de pensamiento, los intercambios realizados “abren el camino al desarrollo de nuevos sentidos referidos a la tarea en sí, pero también a la posibilidad de una autorreflexión a cerca de los propios posicionamientos en relación a ella” (Acevedo, 2007, p.33). Desde esta perspectiva,

En la intersección de ambos niveles, consciente e inconsciente, el grupo se ofrece como un espacio de creación y de formación en el pensar y hacer con los otros, esto es, de transformación potencial de la realidad y, paralelamente, de real y profunda transformación del si-mismo (Acevedo, 2007, p.33).

Por otra parte, la cooperación señalada anteriormente como característica del funcionamiento del grupo llama nuestra atención en tanto, desde la perspectiva sociopsicanalítica, se constituye en uno de sus grandes ejes teóricos. Efectivamente, el ejercicio del actopoder del que habla Mendel “es concebido en el marco de vínculos cooperativos como los que requieren las instituciones y las sociedades para subsistir” (Acevedo, 2013, p.8). De este modo, han podido confrontar con la realidad, aquella que ha favorecido el individualismo y la competencia entre los sujetos para la obtención de recursos. La *acción cooperativa* les ha permitido el desarrollo de una producción colectiva.

Pareciera ser que, de acuerdo a lo que venimos planteando, las formadoras de formadoras docentes en el marco de la dinámica del grupo de investigación al que pertenecen, han podido ejercer el actopoder. Sin embargo, habría que llamar la atención sobre la potencialidad del grupo para articular sus actos a través de la comunicación con los otros colectivos institucionales. Porque, ¿qué sentido tiene este funcionamiento sólo a nivel grupal si no es posible integrarlo, compartirlo y actuar con otros y junto a otros que comparten y viven en el mismo espacio institucional? El acto adquiere sentido si es posible integrarlo a los actos de nuestros semejantes. Las potencialidades que presenta el grupo es imprescindible compartirlo a través de procesos de comunicación intergrupos que le permita construir el sentido del acto en el conjunto institucional al que pertenecen, condición indispensable para la interpelación y transformación de la realidad con la que

se confrontan, como también para no fomentar el desarrollo de la “ilusión grupal” como condición para una producción común. En palabras de Mendel (1996):

“(..)los actos nos retornan a través de un poder parcial sobre ellos, solamente a partir de la cooperación, la coordinación, la solidaridad, con la pertenencia del individuo al grupo, del grupo al establecimiento, del establecimiento a la sociedad, de la sociedad al conjunto de las actuales sociedades, y de este conjunto a un conjunto más vasto que comprende el pasado y el futuro de la historia humana (p.14)

*Insistimos sobre este punto: el **sentido social** del acto de trabajo sólo está dado por la participación activa intra-grupo (poder sobre el acto parcial) y consciente (comunicación indirecta inter-grupos) en el acto global de la institución (p.11).*

Restablecer los lazos sociales al interior de la institución universitaria es aún una deuda pendiente, necesaria de reconstruir para romper con una cultura cimentada sobre la base de la segmentariedad de los diversos grupos y sectores, el exitismo individualista, la desmedida competitividad y las posiciones corporativas que luchan por imponer sus ideas. Lazos sociales que, a través de la cooperación, la solidaridad, la autonomía, la igualdad de derechos y obligaciones, contribuyan al despliegue del actopoder, que posibilita la emergencia y fortalecimiento de una verdadera democracia universitaria.

Vivimos un tiempo en que los espacios universitarios necesitan de sujetos capaces de, a la vez que sostener con firmeza el derecho al poder sobre los propios actos, poder integrar nuestros actos, nuestras prácticas no sólo investigativas, sino también formativas y de extensión, en marcos colectivos de trabajo que posibiliten tomar conciencia de los efectos que los mismos tienen sobre nosotros mismos, sobre los grupos, sobre el establecimiento, sobre el conjunto aún más vasto “que comprende el pasado y el futuro de la historia humana” (Mendel, 1996, p. 14).

Referencias bibliográficas

- Acevedo, M.J. (2007). *El Relato de Vida en la formación de grado y en la formación continua*. En V Jornadas de Investigación en Educación, Centro de Investigaciones “María Saleme de Burnichón”, Escuela de Ciencias de Educación, Universidad Nacional de Córdoba.

-Acevedo, M. J (2001). *Sociopsicoanálisis y formación en la Argentina*. Espacios. VII(21), 140-152

- Acevedo, M.J. (2013). *Las defensas funcionales en la constitución del sujeto social*. Subjetividad y Procesos Cognitivos. 17(1), 17-41

-Bitan-Weiszfeld, M & Rueff-Escoubés, C. (1997). *La organización y el sociopsicoanálisis. Cómo trabajamos*. Revista

Internacional de Psicología, N° 6/7. Ed Eska: París.

- Acosta Silva, A (2015). *Gobierno universitario, políticas públicas y comportamiento institucional*. En N. Mainero y C. Mazzola (Comps). Universidad en Democracia. Políticas y problemáticas argentinas y latinoamericanas (pp. 105-133). Buenos Aires: Miño y Dávila.

-Corti, A. M. (2012). *Institucionalidad y cambio cultural en la universidad neoliberal*. En M. C. Montiel & L. Oliva (Comp), Educación, gobierno e instituciones en contextos diversos (pp. 27-44) LAE, San Luis, Argentina.

- Enriquez, E. (1993). *L'Organisation en Analyse*. Traducción de la Lic Ana Correa. Sociologie D' Aujourd' Hui.

- Enriquez, E. (2002). *La institución y las organizaciones en la educación y la formación*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Fernández, L. (1998). *El análisis de lo institucional en la escuela*. Notas teóricas. Bs As: Paidós.

- Fanelli, A. M (2009). *La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos*. En Profesión Académica en Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. CEDES. Bs As

- Fernández, A. M. (2007). *Haciendo metodos*. En Lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades (pp. 27-37). Buenos Aires: Biblos

- Fernández, L (1996). *Análisis institucional y práctica educativa una práctica especializada o el enfoque necesario de las prácticas?* Revista del Instituto de Ciencias de la Educación de la UBA N° 9, 1-28

- Garay, L. (1996). *La cuestión institucional de la Educación y las escuelas. Conceptos y reflexiones*. En I. Butelman (Comp). Pensando las Instituciones. Buenos Aires: Paidós.

- Garay, L (1998). *Algunos conceptos para el análisis de las Instituciones Educativas*. Cuadernos de Posgrado. Escuela de Ciencias de la Educación. UNC

- García de Fanelli, A. M (2009). *La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos*. En Profesión Académica en Argentina. Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. Buenos Aires: CEDES.

- Hernández, F (2011). *Las historias de vida en el marco del giro narrativo en la investigación en Ciencias Sociales: los desafíos de poner biografías en contexto*. En Hernández, F; Sancho, J. M y Rivas, J. I, Historias de vida en Educación. Biografías en Contexto. ESRINA – RECERCA. Núm.4 Universitat de Barcelona <http://hdl.handle.net/2445/15323>.

- Hernández, F; J.M. Sancho, A. Montané, A. Sánchez de Serdio. (2011). *¿Cómo los académicos españoles se enfrentan*

con el cambio? Respuestas desde una investigación de historias de vida profesionales". Esbrina. Universitat de Barcelona. Recuperado: marzo de 2011, de, <http://www.ub.edu/esbrina>.

- Marquina, M (2007). *La profesión académica entre el Estado y el Mercado: avances de investigación*. En V Jornadas de Investigación en Educación y Perspectivas: contribuciones teóricas y metodológicas de debate. U.N.C. Córdoba.

- Mendel, G (1996). *Itinerario: sociopsicoanálisis, intervención institucional, psicología del trabajo*. En Y. Clot *Les histoires de la psychologie du travail*. Paris: Octares, Traducción: Lic. María José Acevedo

- Mendel, G. (1999). *El acto es la acción y un "algo más" En Le vouloir de création. Auto-histoire d'une oeuvre*. Paris: Edi-

tions de l'aube. Traducción: Lic. María José Acevedo

- Noriega, J y Montiel, M. C. (2014). *La Universidad Argentina entre sus regulaciones y tendencias*. Revista Iberoamericana de Educación Superior. V(12), 88-103.

- Perez Lindo, A. (2015). *Universidad y Democracia 1983-2013*. En N. Mainero y C. Mazzola (Comps). Universidad en Democracia. Políticas y problemáticas argentinas y latinoamericanas (pp. 237-250). Buenos Aires: Miño y Dávila.

- Sousa Santos, B (2005). *La universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. Buenos Aires: Miño y Dávila, Laboratorio de Políticas Públicas.

Intercambio con docentes de escuelas secundarias: repercusiones subjetivas por nuevas prácticas pedagógicas

Ana Carolina Nanzer y Carmen Clark

Ana Carolina Nanzer: Licenciada en Psicología. Miembro del Equipo de Orientación Vocacional de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba - Argentina. nanzercarolina@gmail.com;

Carmen Clark: Licenciada en Psicología. Miembro del Equipo de Orientación Vocacional de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba - Argentina. cgpsico@hotmail.com

Institución: Departamento de Orientación Vocacional. Dirección de Inclusión Social. Secretaría de Asuntos Estudiantiles. Universidad Nacional de Córdoba.

Introducción

El presente trabajo busca indagar sobre las repercusiones subjetivas generadas por cambios curriculares en las prácticas de enseñanza, en docentes de escuelas secundarias públicas de la Provincia de Córdoba.

Particularmente se basa en un grupo de 120 docentes que participaron en diferentes grupos del taller **Posibilidades Educativas después del Secundario. Estrategias de Acercamiento a la Información** realizado en el Departamento de Orientación Vocacional, Dirección de Inclusión Social de la Universidad Nacional de Córdoba.

El mismo se llevó a cabo con el objetivo de multiplicar las acciones de orientación vocacional y ampliar el acceso a la información en una población de estudiantes que, por características sociales, económicas y demográficas, tiene menos posibilidades de acceder a la misma. Según plantea Crovetto (2001), los jóvenes que pertenecen a un hogar con bajos recursos tienen una posibilidad tres veces menor de acceder al nivel superior que los jóvenes con mayores recursos.

Se considera a los docentes como actores fundamentales en esta instancia de articulación entre la escuela secundaria y la universidad. Las propuestas planteadas pudieron incorporarse en nuevos espacios curriculares existentes en la actualidad en la escuela media común y de adultos.

Metodología

Se realizó un estudio descriptivo desde una metodología cualitativa en una muestra de 120 docentes de escuelas públicas ubicadas en la ciudad de Córdoba y de localidades del interior, quienes se inscribieron en el taller en el año 2015. Los instrumentos de recolección de datos fueron los registros escritos y entrevistas grupales para facilitar el intercambio de experiencias pedagógicas en el ámbito escolar.

Población

De los docentes participantes el 62,5 % dicta materias en escuelas de Córdoba Capital, de los barrios Cervecero, Villa Retiro, Junior, Vicor, Zumaran, Talleres Oeste, entre otros. Y el 37,50 % en el interior en localidades tales como La Calera, Alta Gracia, Rio Segundo, Monte Ralo, Toledo, Deán Funes y Tanchacha.

Los docentes inscriptos pertenecen a escuelas públicas, dictan clases en más de una escuela. Un 67 % se desempeñan en escuelas secundarias comunes IPEM-IPET- IPEyM-IPEA, un 31 % en escuelas secundarias para adultos CENMA y un 2 % escuelas de gestión privada (con subsidio del estado).

Organización del taller

El taller está organizado en cuatro módulos y una jornada de cierre, con ejes temáticos específicos, material didáctico

realizado en el Departamento de Orientación Vocacional y bibliografía complementaria de consulta.

El encuadre es de taller participativo, con el principal objetivo de propiciar la interacción, reflexión y participación activa en el espacio propuesto.

Se plantea en el mismo la mirada que permite entender al estudiante como agente activo en la construcción de su proyecto de vida, y al docente como facilitador de las condiciones adecuadas para el intercambio y expresión de ideas y sentimientos, así como, de herramientas de reflexión y acción, que contribuyan a reconocer las posibilidades, expectativas y recursos personales y sociales con los que cada uno cuenta para esta elección.

Desarrollo

El espacio de formación e intercambio para docentes de escuelas secundarias surge con el propósito de desarrollar acciones tendientes a favorecer el acceso a la Educación Superior en el marco de las actividades de información del Departamento de Orientación Vocacional, que depende de la Dirección de Inclusión Social, Secretaría de Asuntos Estudiantiles. Universidad Nacional de Córdoba.

El Departamento de Orientación Vocacional funciona a través de diferentes áreas:

- Recepción y orientación de la demanda,
- Información académica y ocupacional,
- Orientación para la elección de un estudio y/o trabajo,
- Atención a problemáticas relacionadas con la situación de estudiante,
- Investigación

El Área de Información Académica y Ocupacional de la cual forma parte el espacio de formación para docentes de escuelas secundarias tiene como objetivo:

- Brindar información académica y ocupacional de la oferta educativa de Nivel Superior local y nacional.
- Trabajar en forma articulada con diversas dependencias de la UNC en la producción y difusión de la información sobre carreras, perfiles profesionales, campos ocupacionales, y su estructura y diversos aspectos del funcionamiento de la UNC.

El taller se realiza desde el año 2013 ampliando y potenciando la articulación con la escuela secundaria, sosteniendo dispositivos que permitan el acceso a la información a una mayor cantidad de estudiantes.

La escuela secundaria es el ámbito institucional de formación que aporta herramientas en la construcción de la identidad y favorece el acceso conocimientos y brinda la posibili-

dad de obtener un título de formación.

Es para los sujetos el lugar habitado, conocido, que de alguna forma brinda seguridad. Lugar donde se encuentran la cultura juvenil y la cultura escolar. Donde ideas, saberes, costumbres, tránsitos, deben poder manifestarse e incorporarse. Es también donde los alumnos pasan parte de su cotidianidad, características todas, que lo vuelve el lugar adecuado para promover acciones orientadoras vinculadas al proyecto de vida.

Al respecto la ley N° 26.206 de Educación Nacional expresa que *“la Educación Secundaria en todas sus modalidades y orientaciones tiene la finalidad de habilitar a los/las adolescentes y jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de estudios”* (Art. 30) Garantizar el acceso a la información y al conocimiento como instrumentos fundamentales de participación, inclusión social y la participación ciudadana.

De esta manera, el trabajo articulado con docentes en estrategias y herramientas de acercamiento a la información en educación superior, posibilita a los mismos repensar los contenidos pedagógicos y promover la participación activa de los estudiantes en la construcción de un proyecto de vida en el propio espacio escolar.

La complejidad de las opciones educativas y laborales, el surgimiento de nuevas profesiones y oficios en diferentes áreas, la variabilidad de instituciones de formación, las características del mundo del trabajo y las distintas fuentes de información circundantes, refuerzan la necesidad de los estudiantes de contar con el acompañamiento de adultos significativos en el proceso de información.

El acompañamiento de los docentes, tanto para el acercamiento, acceso y organización de la información, es sumamente importante y el espacio áulico el ámbito adecuado, por las características de continuidad en el año lectivo. De esta manera, en un ámbito formal, los estudiantes canalizan y trabajan conjuntamente con los docentes interrogantes vinculados a la revisión de aspectos personales y a la construcción de proyectos en relación a las alternativas educativas y laborales.

La posibilidad de entrar en contacto, de conocer y profundizar las alternativas existentes en relación a las posibilidades educativas es un derecho que, para que pueda ser garantizado, implica el acompañamiento y sostenimiento de diferentes acciones. A la vez para que esto se consolide, es necesario que el propio docente tenga herramientas y conocimiento al respecto.

Los docentes que participaron del taller están a cargo del Espacio Curricular Formación para la Vida y el Trabajo (FVT) de 5° y 6° año del ciclo orientado, el Taller de Orientación Vocacional Ocupacional (TOVO) y el Espacio de Vincula-

ción con el Sector de la Orientación (EVSO) de los Centros Educativos de Nivel Medio de Adultos (CENMA).

A partir de 2010 se produce un cambio curricular en las escuelas secundarias, planteado desde el Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, a partir del cual se crea la materia Formación para la Vida y el Trabajo (FVT) como un espacio curricular que tiene como propósito contribuir a que los estudiantes puedan pensar sus procesos de participación social, política, cultural y económica en el marco de una perspectiva de autonomía individual y colectiva, otorgando a la escuela, el rol de orientadora y promotora de procesos de inclusión (Ministerio de Educación, 2013).

El propósito de este espacio curricular que se inicia en 3° año del ciclo básico y se continúa, complementa y profundiza en 4°, 5° y 6° año, es el de orientar a los estudiantes en la progresiva construcción de sus proyectos de vida. Específicamente en 5° y 6° año se espera que la escuela prepare a los alumnos de forma gradual en herramientas que le permitan pensar en continuar con estudios superiores y para la inclusión al trabajo (Ministerio de Educación, 2013).

Este antecedente resulta relevante puesto que al institucionalizarse en la escuela secundaria un espacio destinado a trabajar el tema de las posibilidades educativas y laborales después del secundario, permite a los docentes conectarse con la temática y destinar tiempo de clases para abordarlo. Cuestión que años anteriores quedaba relegada a la voluntad de algunos docentes que, decididos a abordar esta temática, debían pensar alguna estrategia para acomodar los contenidos de diferentes materias y dejar disponible algún tiempo para trabajar lo referido a temáticas afines a orientación vocacional.

Asimismo, la nueva propuesta pedagógica interpela la práctica habitual del docente no solo por la adecuación de su trayectoria profesional y necesidad de capacitación en la temática específica de orientación vocacional, sino también por los contenidos del espacio, diferentes a los contenidos de una materia, las formas de evaluar a los estudiantes y la relación interpersonal con los mismos. Generando movimientos subjetivos en los docentes que necesariamente los posiciona en un rol distinto al habitual y conocido. Lo cual implica cambios en la pedagogía de enseñanza, diferenciándose de la lógica de una materia común que propone un orden y secuencia para transmitir saberes.

En este sentido, el concepto de innovación pedagógica planteado por Libedinsky (2001) plantea que la innovación debe responder a una concepción de ruptura con una propuesta didáctica preexistente. Argumentando que se trata de innovaciones emergentes, no institucionales, ya que son los autores quienes las conciben y ellos mismos quienes experimentan sus efectos.

Los docentes expresaron que los cambios generados a partir del surgimiento de este espacio trajeron aparejados la ne-

cesidad de formación, de asesoramiento respecto a conocer su responsabilidad como docentes, los objetivos del nuevo diseño curricular, y repensar su práctica pedagógica (Clark; Nanzer, 2014).

En lo concerniente a la formación de los docentes que participaron del taller en el año 2015, se destaca que gran parte de los mismos no tiene formación específica en la temática vinculada a la orientación y construcción de proyectos vocacionales ocupacionales, donde solo el 18,75 % son licenciados y profesores en Psicología, el 6,25% licenciados en Trabajo Social, el 5,35 % licenciados y profesores en Comunicación Social, mientras que el 17,86 % Contadores Públicos, licenciados y profesores en Economía y Administración, y el porcentaje restante Abogados, Ingenieros en Sistemas, Técnico Superior en Turismo y Hotelería, entre otros.

Es entonces que este espacio curricular con nuevo formato pedagógico impacta en la subjetividad del docente, quien se encuentra ante la urgencia de modificar sus prácticas habituales de enseñanza, a la vez que formarse en la temática específica para acompañar a los estudiantes desde un rol diferente al hasta ahora desempeñado.

Se trata de trabajar con los estudiantes en acercamientos a preguntas atravesadas significativamente por lo personal, el contexto, las posibilidades, expectativas y temores respecto al devenir del mismo al momento de concluir la escuela secundaria. La propuesta pedagógica entonces es necesariamente diferente a la habitual. Implica cambios en la práctica cotidiana donde la creatividad resulta también un factor a ser analizado.

La creatividad, entendida como la posibilidad de imaginar, de jugar, de pensar según criterios propios, flexibilidad en la visión de la realidad, tolerancia a la frustración, de poder vincularse de otros modos. En palabras de Meirieu (2007), las situaciones de aprendizaje serán más favorables si son diversificadas, variadas, estimulantes intelectualmente y que pongan al alumno en la posición de actuar y no simplemente en la posición de recibir.

La necesidad de crear entonces, genera rupturas con las formas tradicionales de dar las clases, de relacionarse con los alumnos, con los contenidos y con el modo de evaluar. Las inquietudes, búsquedas y preguntas necesariamente serán los disparadores a ser considerados al momento de pensar las actividades. Este giro genera cambios en la subjetividad del docente. Entendiendo por subjetividad, según lo plantea el psicólogo cubano González Rey (2009) como la organización de los procesos de sentido y significado que aparecen y se configuran de diferentes formas en el sujeto y en la personalidad, así como en los diferentes espacios sociales en los que el sujeto actúa.

En relación a estos aspectos, se observó cómo los docentes fueron buscando alternativas, utilizando recursos y modifi-

cando formas de abordaje para trabajar con los estudiantes en el espacio. *“Fui buscando alternativas, utilizando imágenes, actividades lúdicas y no tanto de escritura ya que me di cuenta de la resistencia y rechazo a las actividades que proponía” “les hable de mi propia experiencia personal de elección de carrera, mis metas, los obstáculos que me encontré, esto los habilito a compartir sus miedos y expectativas de futuro”. “Ante la resistencia que tenían para completar las actividades me di cuenta que primero hay que trabajar con la autoestima, ellos creen que no van a poder”.*

También implementaron material audiovisual como otra herramienta para motivar y problematizar algunas temáticas vinculadas a la elección de proyectos. *“La hora del lobo”, “El circo de la mariposa”, “Un día en el trabajo”, “Vocaciones”, “Entre búsquedas y recorridos”, entre otras.*

Se compartieron experiencias donde los propios docentes manifestaron su gusto y emoción por los temas que emergieron a partir de determinadas dinámicas y la forma de trabajo. *“Para nuestros estudiantes recordar a que jugaban de chicos o que les gustaba hacer los lleva en muchos casos a 50 años atrás. Contamos en el curso con Teresa, una alumna de 60 años; también con Vilma, que tiene aproximadamente 50 años y cursa su segundo año junto a su hija Ana Laura. Escucharlos, ver su entusiasmo, genera un plus en nuestra tarea”* (comunicación oral, 05/15)

El taller para docentes permitió, a partir del intercambio de experiencias modificar, las prácticas pedagógicas donde, como ya fue planteado, lo importante no es impartir contenidos, sino que el valor principal está en aportar y construir estrategias colectivas repensadas en función de las características de la población, temáticas a abordar, intereses y expectativas de los estudiantes y la posibilidad de tiempo de realización de las actividades.

El trabajo compartido y las temáticas abordadas en el espacio, tuvieron impacto en el fortalecimiento de las prácticas de enseñanza en el ámbito escolar. Expresiones como: *“...lugar para el diálogo y exposición de ideas, enriquecedor el compartir y comparar experiencias, visualizar otras realidades, positivo el trabajo en pequeños grupos para compartir logros y dificultades”* (comunicación oral, 11/15).

“Me sentí escuchado y al hacerlo tipo ateneo aprendí mucho de otros colegas que tienen otra visión o contexto diferente a donde yo desarrollo mi actividad profesional” (comunicación oral, 11/15).

“Quisiera expresar, además, que fue muy provechoso que mis compañeras me contaran su experiencia cada vez que nos volvíamos a encontrar luego de una instancia práctica, tomé de sus relatos y de la puesta en común de los demás grupos, muchas recomendaciones, miradas, y situaciones que fui registrando y que voy a tener presentes.” (comunicación escrita, 10/15).

“Me ha significado un gran aporte la realización del taller para capacitarme en esta materia nueva y ofrecerles a mis alumnos recursos para la búsqueda y organización de sus proyectos” (comunicación oral, 11/15).

En definitiva, que la lógica del aula supere la mera transmisión de contenidos y abra espacios de intercambio para compartir las vivencias, temores y expectativas que los estudiantes tienen respecto a su futuro y que los docentes “habiliten” un espacio para la escucha, el respeto por la singularidad y el acompañamiento, resulta significativo en la medida que genera un clima adecuado para el aprendizaje y permite a los estudiantes reflexionar sobre las ideas y proyectos respecto a que lo harán al terminar el secundario. De acuerdo con lo planteado por Garay (2015) “son el aula donde da clases o la asignatura que enseña y los respectivos colegas, las fuentes de referencias de sus estilos profesionales, sus actitudes como enseñante y los climas de aprendizaje que logra, o no logra, crear” (p. 113).

Consideraciones finales

Consideramos necesario pensar y reflexionar sobre el impacto que generan los procesos de cambios en un espacio laboral, como es en este caso el áulico, donde se modifican las relaciones con los otros, la manera de pensarse desde la propia subjetividad en relación a la tarea, en relación al conocimiento.

El deseo de enseñar, de generar en los alumnos preguntas que movilicen búsquedas y esto poder verlo reflejado en acciones concretas, resulta una fuente de inspiración y motivación para el docente.

Cuando en los relatos de sus experiencias sobre alguna de las actividades propuestas puede dar cuenta de esto, resulta evidente el entusiasmo y alegría con los que son compartidos con el resto del grupo. Generando a su vez interés y atracción con los otros participantes.

La posibilidad de compartir la tarea con otros docentes, de proponer nuevas actividades que fueron realizadas con sus alumnos, no solo enriquece el intercambio sino que también genera fortalezas en la autopercepción como docentes, es decir, en su construcción subjetiva.

Generar deseo, movilización en los alumnos, tiene efecto claro en la subjetividad del docente, lo potencia en su rol, le da confianza y le permite crear, ir generando y ajustando estrategias que generen mejoren y aporten elementos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Referencias bibliográficas

Clark; Nanzer. *Posibilidades Educativas Después de la Escuela Media. Formación docente en relación a la temática*. En libro de ponencias del XVII Congreso Argentino de Orientación Vocacional. El Valor social de la Orientación. Desafíos para la Equidad en el acceso a la Educación y al Trabajo. ISSN 2451-7119. Villa María, 2014.

Crovetto, N. *Demanda de educación superior y equidad*. En Estudiantes y profesionales en la Argentina.

Garay. *Así, ¿quién quiere estar integrado? La cuestión de la inclusión en la escuela argentina*. Ed. Comunicarte. Córdoba, Argentina.

González Rey. *Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad*. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia v. 9 no. 1 pp. 241-253. Recuperada de www.scielo.org.co/pdf/rups/v9n1/v9n1a19

Murillo, Eunicia y otros. *Innovaciones Técnico-pedagógicas para una mejor calidad de la Educación*. San José, Costa Rica: SIMED, 1996.

Nanzer; Porcel de Peralta; Clark. *Posibilidades educativas después del secundario: estrategias para el acercamiento a la información*. Taller de Imprenta. UNC. Córdoba, 2015.

Ortega, F. *Atajos. Saberes escolares y estrategias de evasión*. Ed. Miño y Davila. Buenos Aires, Argentina, (2008).

Meirieu, P. *Es responsabilidad del educador provocar el deseo de aprender*. Cuadernos de Pedagogía. N° 373. Noviembre de 2007.

Terigi, F, (2011). *Sobre la universalización de la escuela secundaria: la enseñanza como problema*. Revista Pasar la Palabra n°4 – Marzo - Agcer –pp.2-7.

Historia de vida y construcción de una especialidad médica

Virginia Schejter, Florencia Ugo y Paula Paulette De Raco

Virginia Schejter, Doctora en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Email: virginiaschejter@gmail.com

Florencia Ugo, Licenciada en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Adscripción actual a una institución: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Cátedra I de Psicología Institucional. Ciudad de Buenos Aires Argentina. Email: florencia_ugo@yahoo.com.ar

Paula Paulette De Raco, Licenciada en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Adscripción actual a una institución: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Cátedra I de Psicología Institucional. Ciudad de Buenos Aires Argentina . Email: pauletteraco@gmail.com

Introducción

En este escrito compartimos los avances de una experiencia de investigación de un proyecto UBACyT¹ que se propone aportar una mirada institucional al estudio de la circulación de saberes especializados entre los distintos niveles de complejidad en salud, a través de dispositivos de formación definidos en función de problemas de la práctica profesional.

A partir de la aplicación del instrumento metodológico de la historia de vida, que nos llevó a entrevistar en profundidad a una informante clave, construimos el recorrido de la creación de la especialidad en Errores Congénitos del Metabolismo y sus estrategias para transmitir a otros pediatras el conocimiento necesario para hacer posible la asistencia interinstitucional. Esto se vuelve significativo por el hecho de que dicha especialidad pediátrica cuenta con un único servicio en el país, en un hospital del tercer nivel de atención radicado en la ciudad de Buenos Aires.

Esta especialidad diagnóstica y coordina tratamientos para enfermedades —de baja prevalencia— producidas por trastornos genéticos que alteran funciones metabólicas, en el seno de otra especialidad más abarcativa como es la Pediatría.

En nuestro país la detección de tres de estas enfermedades metabólicas está incluida en programas de pesquisa neonatal, pero la gran mayoría no son abarcadas por éstos. Estas patologías son poco conocidas por los pediatras y, además, los estudios requieren de laboratorios muy especializados. Todo esto dificulta que sean detectadas y, en consecuencia, esas enfermedades son subdiagnosticadas.

El relato de nuestra informante clave nos deja conocer también un dispositivo de formación a pediatras que asisten en hospitales de las provincias y articula con Oficinas de Comunicación a Distancia en todo el país y con la organización de una modalidad de asistencia compartida.

Abordamos la indagación de dicho dispositivo a través de la historia de vida de la médica que, por el recorrido que realizó en su formación, por las condiciones científicas, institucionales y políticas que se fueron dando y por su percepción de oportunidades, logró crear y consolidar el único servicio existente de la especialidad.

Su narración aporta un testimonio situado en una posición institucional que relata, desde lo particular, los cambios colectivos en la profesión, en la especialidad y en las prácticas asistenciales y formativas de éstas. De este modo aspiramos a conocer su proceso de construcción y su valor subjetivo y social en forma simultánea. Lo surgido de los encuentros nos permitió acercarnos a aspectos singulares de esa historia para pesquisar la inscripción del proceso indagado en la propia biografía, a la vez que posibilitó rastrear los atravesamientos

¹Proyecto UBACyT programación 2013-2016: Circulación de saberes especializados entre agentes de salud de distintos niveles de complejidad. Dispositivos de formación a partir de problemas de la práctica. Directora Dra. Virginia Schejter

de distintas instituciones de aprendizaje y de práctica profesional que dan lugar a modos compartidos de producir conocimiento, de organizar y de vivir el desarrollo de las especialidades y subespecialidades en pediatría en la Argentina.

Historia de vida: historias singulares y colectivas

La historia de una vida permite ver la relación entre lo micro y lo macrosocial así como estudiar las variables sociohistóricas que participan de su conformación.

El recorrido de la formación de la médica pediatra nombrada muestra algunas instituciones fundamentales en la consolidación de la pediatría en Argentina sobre todo en el Hospital Ricardo Gutiérrez y el Hospital Garrahan y algunos “padres profesionales” que establecieron el horizonte de crecimiento de ésta.

También permite dar cuenta del contexto sociopolítico que en un momento le exigió migrar del ámbito público al privado y que más adelante permitió la creación de un nuevo hospital de mayor complejidad y la habilitó a regresar a trabajar en una institución pública. Todo esto se desenvuelve paralelamente al avance en el conocimiento de la medicina en los últimos 30 años, que aumenta la sobrevivencia de pacientes con patologías de las que antes se morían. El relato muestra también la posición del Hospital Garrahan (organización del tercer nivel de atención) en relación con el crecimiento de los conocimientos en pediatría y el reconocimiento de una especialidad de baja prevalencia, así como la dificultad de institucionalizarla.

Esta historia personal y de la profesión se construyó en el encuentro entre la curiosidad de las investigadoras y el interés de la entrevistada por hilarla e ir tejiéndola en tiempo real. El diálogo ordena y revaloriza el proceso vivido de nuevas maneras e, incluso, marca caminos para próximas investigaciones. Esta metodología que aúna un acercamiento clínico y la producción de conocimiento (Ardoino 1981, 2000; Monceau, 2003), trabaja sobre el modelo del Análisis de las Prácticas. En este caso particular, aprovechando el recurso metodológico de la historia de vida.

Historia de una especialidad en Medicina

La historia relatada por la entrevistada da cuenta de un momento, a inicios de la década de los años 70, en el que en Buenos Aires la Pediatría tenía un enfoque general y escasas especialidades. Éstas fueron creciendo a diferentes ritmos, fundamentalmente en el Hospital de Niños Dr. Ricardo Gutiérrez.

Allí, Carlos Gianantonio —referente local de la Pediatría— encargó a la pediatra entrevistada que se ocupara de indagar qué patología padecía una niña cuyos hermanos tenían serios daños neurológicos no diagnosticados. Su búsqueda y su interés por encontrar una respuesta a ese interrogante y

el hallazgo de ésta, condujeron a que aquel le encomendara profundizar en el conocimiento de ese tipo de enfermedades, a fin de dar respuesta a los pacientes que padecían patologías metabólicas congénitas.

Este modelo de construcción de las especialidades en la Pediatría argentina, en el que Carlos Gianantonio responsabiliza unipersonalmente a pediatras jóvenes —en los que descubre capacidades e intereses específicos— de la asistencia e investigación de órganos, patologías o problemas especiales, se repitió de manera similar en la gestación de muchas de las especialidades pediátricas.

Este encargo significó para nuestra informante una responsabilidad, un desafío por los escasos conocimientos existentes en ese momento sobre el tema, a la vez que un reconocimiento a su capacidad para afrontarlo. Durante toda su carrera sostuvo este recorrido de estudio e investigación que se fue complejizando y al que se fueron incorporando nuevas enfermedades y aún continúa haciéndolo.

El camino de construcción de la especialidad que se inició en la década de los años 70 con una paciente singular tuvo para la médica el desafío de diagnosticar en el sentido de *“salvarla, de salvar su cerebro”*. Esto fue posible debido a sus búsquedas en bibliografía extranjera y a que organizó un modo de concretar el envío de muestras al exterior, a fin de realizar estudios de laboratorio muy complejos, inexistentes entonces en nuestro país.

Un hecho bisagra en el desarrollo de su carrera profesional fue la migración obligada por problemas políticos relacionados con el gobierno militar en nuestro país de un grupo de diez pediatras jóvenes, entre los cuales estaba la entrevistada, del Hospital Ricardo Gutiérrez al Hospital Italiano. Este movimiento fue posible por la convocatoria, una vez más, de Carlos Gianantonio. Allí continúan aunando investigación y asistencia, pero en este caso en una institución privada.

Otro momento significativo en esta historia fue 1980, año en que se realiza en Argentina el Congreso Mundial de Pediatría, presidido por Gianantonio. En este marco, él invitó a un referente extranjero en la especialidad que estamos indagando.

Cinco años después, una beca al extranjero le permite a la médica entrevistada ampliar su visión en nuevas técnicas bioquímicas claves para el diagnóstico de las patologías de las que se estaba ocupando pero que creía imposibles de realizar en nuestro medio. Hasta ese momento la formación de la entrevistada era a través de la bibliografía internacional a la que era posible acceder y de la correspondencia con sus autores. Otra opción era el encuentro con otros colegas del país formados en el exterior dispuestos a compartir su saber.

En el crecimiento del conocimiento de la especialidad fue importante el apoyo de otros profesionales que apuntaban al

conocimiento de patologías semejantes pero desde otras especialidades y/o desde la asistencia de adultos, como fue el caso de Néstor Chamoles, un neurólogo de adultos interesado por los problemas metabólicos que afectan el sistema nervioso.

Otro hito institucional en su carrera fue, al inaugurarse el Hospital de Pediatría Garrahan en 1987, su decisión de volver a la medicina pública. Esto implicó separarse de Carlos Gianantonio, según sus palabras “su padre profesional” y, por lo tanto, aumentar su autonomía en las prácticas de asistencia e investigación.

En este hospital concursó para ingresar al Servicio de Nutrición con el propósito de dedicarse a la nutrición y al metabolismo.

Durante las siguientes casi tres décadas creció el conocimiento sobre esas patologías y sobre los modos de estudiarlas, diagnosticarlas y tratarlas. Con el tiempo, en el hospital se creó un laboratorio específico, se consiguieron los equipos técnicos necesarios y se sumaron bioquímicos que se capacitaban en el exterior.

El gran desarrollo de esta especialidad en ese período es semejante al de la mayor parte de las especialidades pediátricas en el mundo y coincide con el período transcurrido desde la inauguración del Hospital Garrahan, en el que se dio lugar al desarrollo de iniciativas personales para la incorporación de nuevos conocimientos y tecnologías, incluso de nuevas especialidades y subespecialidades.

En 2007, cambios en el Servicio de Nutrición influyeron para que la atención de los Errores Congénitos del Metabolismo, que hasta ese momento funcionaba como una subespecialidad de ese servicio, se constituyera como servicio independiente. La entrevistada fue la jefa de éste y contó con la compañía de otro pediatra nutricionista interesado en estas patologías que se incorporó como equipo. Inicialmente, el servicio funcionó en un espacio muy reducido y alejado de las áreas asistenciales pero al ir sumando nuevas técnicas diagnósticas y tratamientos específicos fue creciendo juntamente con el laboratorio dedicado a esta especialidad, que también dejó de depender del Servicio de Nutrición para pasar a hacerlo directamente del nuevo servicio.

Ante el horizonte de su jubilación hospitalaria, la entrevistada comienza a considerar la necesidad de formar en la especialidad a otros profesionales para que la sucedan y encuentra una gran dificultad en encontrar interesados en especializarse en estas patologías muy poco frecuentes.

Por otra parte, debido al escaso conocimiento de los indicadores para diagnosticarlas y ante el consecuente subdiagnóstico de los casos existentes que mencionamos previamente, en 2008 generó un dispositivo de formación a distancia. El curso, de duración anual y con un único encuentro presencial en Buenos Aires hacia el final, tuvo el objetivo de enseñar a los

pediatras del país a considerar la posibilidad de la presencia de este tipo de patologías y a saber detectarlas ante una serie de indicadores. Una característica especial del curso es que no se propuso formar especialistas en el tema sino ampliar el conocimiento de los pediatras de las provincias al respecto.

Esta concepción de capacitación interinstitucional (Schejter, Selvatici, De Raco, Ugo & Bovisio, 2015) sobre conocimientos hasta ese momento propios de los especialistas de los hospitales de alta complejidad y destinada a la formación de pediatras —u otros profesionales— de instituciones provinciales de menor complejidad para que puedan detectar precozmente la existencia de algunas patologías y hacerse cargo del seguimiento local de sus tratamientos, fue compartida por varias especialidades del Hospital Garrahan.

La motivación para hacerlo surgió del interés de los especialistas por tener interlocutores formados que entendieran la lógica de estas patologías, y que, como ellos expresan, “*podieran hablar el mismo idioma*”. Esto hace posible el tratamiento, sucesivo o conjunto, de los pacientes del interior que se atienden en Buenos Aires y luego vuelven a su lugar de residencia. Hasta ese momento eran mayoritariamente los padres de estos pacientes los que aprendían sobre esas enfermedades poco frecuentes y sobre su tratamiento más que los médicos locales.

Esta formación, igual que en otras especialidades, se pensó en forma complementaria con el ofrecimiento de un sistema de consulta a distancia, disponible en el hospital. Además, se brindó la posibilidad de realizar estudios diagnósticos en un laboratorio que contaba con los reactivos especializados requeridos.

Los propósitos de esta formación fueron descubrir pacientes que no se diagnosticaban, hacer accesibles al resto del país los estudios disponibles en Buenos Aires y favorecer la asistencia a través de la consulta a distancia.

Este curso, a diferencia de otros, se realizó fuera del hospital ya que, en el momento en que inició, en éste no existía el sostén informático necesario para tener un campus virtual. La plataforma informática desde entonces fue sostenida económicamente por laboratorios farmacéuticos. Esto planteó condiciones particulares en el desarrollo del curso brindado por esta especialidad, ya que generó la necesidad de definir las pautas de ese acuerdo. Estas incluían un encuentro presencial, que duraba todo un día, sin costo para los cursantes. Ese día en el Hospital Garrahan los médicos recorrían el laboratorio, observaban cómo se trabajaba en el Hospital de Día, la dinámica de la Oficina de Comunicación a Distancia, y, además, veían a pacientes y a sus familias. También se presentaban casos que mostraban de modo elocuente la diferencia entre la evolución de los pacientes detectados precozmente y la de los diagnosticados tardíamente, así como la eficacia de los tratamientos existentes. Todo esto, que impacta de mane-

ra muy contundente en los profesionales que hacen el curso, despierta el interés de estos por formarse.

Podemos observar que el diseño del curso, que da un lugar trascendente a la conmoción emocional que provoca visualizar el alcance de la propia intervención en el destino de los pacientes, replica el propio proceso biográfico de la entrevistada. El impacto de lograr revertir la evolución de patologías que dejan serios daños neurológicos la motivó a investigar y a especializarse en el conocimiento de sus diagnósticos y tratamientos a lo largo de toda su vida profesional.

Entramado subjetivo-sociohistórico

El testimonio aportado por la historia de vida de la pediatra entrevistada enlaza su subjetividad con las condiciones sociohistóricas de desarrollo de tecnologías y conocimientos especializados en Pediatría.

La particularidad de su historia profesional está signada por el hecho de ocuparse de un grupo de enfermedades poco frecuentes que, en tanto tales, las más de las veces reciben menor atención de las instituciones sanitarias que las que asisten habitualmente. El conocimiento de este grupo de patologías no constituye una especialidad reconocida oficialmente y, en consecuencia, no existe aún una acreditación formal como especialista en el tema. Esto quiere decir, por ejemplo, que no existen residencias para formar nuevas camadas médicas que se ocupen de ellas. La única formación sistemática consiste en algunas becas de investigación, generalmente articuladas con servicios asistenciales. Por todos estos motivos, su fortaleza institucional es insuficiente como para consolidar una posición en el campo profesional que resulte atractiva para los pediatras jóvenes.

A pesar de que en el Hospital Garrahan se ha constituido como un servicio —de modo semejante a otras especialidades— no es posible hablar en este momento de institucionalización de los Errores Congénitos del Metabolismo ni como especialidad, ni como subespecialidad de otra especialidad, dado que esto ocurre sólo en esta institución y, que, además, hay muy pocos médicos que se ocupan del tema en el resto del país. Todos los que trabajan en ello lo hacen de manera aislada y como integrantes de otros servicios como neurología, endocrinología, genética o nutrición —según cuál haya sido la especialidad desde la que originalmente se empezaron a preocupar por esta serie de más de 500 patologías, que tienen distintos orígenes, tratamientos y consecuencias—.

Diversos aspectos de la producción de conocimiento en ellas sigue siendo singular y, además, el sostenimiento institucional de lo logrado resulta costoso libidinalmente porque la responsabilidad de que esto ocurra recae en un número muy pequeño de personas comprometidas en esa tarea. Por otra parte, el crecimiento del conocimiento que requiere la asistencia sigue siendo en gran medida empírico y exige con-

tinuar investigando, lo que generalmente limita este trabajo a los hospitales públicos. Esto se suma a la exigencia de costosos laboratorios muy especializados que, cuando las patologías son poco frecuentes, no tienta a los centros privados. Como, por el mismo motivo, la asistencia de estas patologías tiene escasa rentabilidad en el ámbito privado, ese no es un estímulo para la formación de nuevos profesionales, como sí acontece con otro tipo de enfermedades.

Los avances de este conocimiento especializado en nuestro país entran el interés de una profesional joven con un “*padre profesional*” que tuvo la sabiduría para conceptualizar las preguntas que la clínica asistencial hacía a los pediatras en ese momento y para señalar a médicos jóvenes los caminos de investigación para responderlas. Este modelo de trazar caminos de manera artesanal que aúnan asistencia, investigación y consultas en el extranjero, convierte a Carlos Gianantonio en “*fundador*” de varias de las especialidades pediátricas en el país. Quedan abiertas las preguntas de qué funciona como referencia y guía para los profesionales jóvenes hoy en día y si existen figuras cuyo consejo tenga esta visión de desarrollo a largo plazo.

Esta historia se articula también con el momento gestacional de un hospital pediátrico de alta complejidad, el Hospital Garrahan, —inaugurado con el retorno de la democracia— que fue creando espacios para “*nuevas*” especialidades y especialistas y brindando posibilidades para la investigación y la formación en el exterior.

Es interesante reflexionar también acerca de la posición de este hospital en relación con la Pediatría dentro de nuestro país. Fundado hace casi treinta años, su desarrollo coincide con un período de gran expansión del conocimiento médico en general y del incremento de la división en subespecialidades, que ha propiciado. Esto favorece que en ocasiones haya ocupado un lugar de asesoramiento y de definición de modos asistenciales, semejante al ministerial en el campo de la salud.

El valor subjetivo y social de este trabajo interrelaciona la satisfacción de “*salvar vidas*” o de “*salvar cerebros*”, como nuestra informante clave designa su misión, con un desafío asistencial, de aprendizaje e investigativo, simultáneamente. Articulado también con el interés por colaborar con el diseño de políticas de salud pública, asumiendo, por iniciativa personal, el compromiso de asesorar al respecto a instancias del gobierno nacional.

Al indagar en esta biografía se observaron diferencias entre los hospitales provinciales y los hospitales pediátricos de mayor complejidad de la Ciudad de Buenos Aires con relación a la valorización de la formación y de la investigación en terreno y en función de problemas de la práctica y también con la incorporación de esos conocimientos a la asistencia. La cultura del Hospital Ricardo Gutiérrez, al inicio de la historia profesional de la entrevistada, y también la del Hospital Ga-

rrahan, en el período de su actividad hospitalaria allí, transforma en motores de la curiosidad científica las preguntas surgidas en la asistencia y provoca la búsqueda de respuestas tanto en las experiencias de otros países, como en el diseño de proyectos de investigación propios —en muchos casos independientes de los laboratorios farmacéuticos—.

Consideramos que, aunque los jóvenes profesionales que trabajan en las provincias hagan el curso de formación a distancia sobre estas patologías poco frecuentes, no alcanza su interés por conocerlas para sostener la asistencia y el seguimiento, que demandan esfuerzos de coordinación interinstitucional especiales. Entendemos que para hacerlo es necesaria una cultura hospitalaria que propicie la curiosidad y el deseo de inventar dispositivos que permitan asistir a pacientes cuya atención se imagina imposible. Además, es necesaria una organización que sostenga la investigación genuina, que surge de las necesidades de la población, o de las brechas que se observan entre los casos detectados y la cantidad de casos esperables según las estadísticas existentes en otros países (que a pesar de no ser locales aportan valores de referencia provisorios válidos).

Conclusiones

La historia de vida indagada permitió genealogizar el camino recorrido por una pediatra hasta la consolidación de un servicio y de un laboratorio especializado en un hospital pediátrico de alta complejidad, la formación sobre este tema a pediatras de las provincias e incluso el anudamiento de esto con un Programa Nacional de Pesquisa de estas enfermedades.

En el Hospital Garrahan se crean diversos dispositivos de formación en torno a problemas de la práctica semejantes al creado por el servicio. Estos se proponen incrementar la circulación del conocimiento especializado de los pediatras de diferentes niveles asistenciales. Esto es indispensable para la organización de diversas formas de asistencia interinstitucionales, especialmente las necesarias para la atención de patologías complejas poco conocidas, aunque necesitan ser complementadas con políticas de salud provinciales y nacionales.

Las características especiales de esos dispositivos son:

- el interés por ocuparse de la formación de pediatras de las provincias, que surge de la iniciativa de mejorar su propio trabajo en la atención de pacientes que llegan derivados de hospitales del resto del país.
- que su propósito no es formar especialistas sino aumentar el conocimiento de los pediatras.
- que la formación ofrecida se acompañada del ofrecimiento de un servicio de interconsultas, organizado de manera sistemática en una Oficina de Comunicación a Distancia y además, de la posibilidad de enviar muestras para ser

procesadas en los laboratorios especializados del hospital.

Referencias bibliográficas

Ardoino, J. (1981). *Apprendre à réapprendre*. Revue Pratiques de Formation-Analyses. Présentation du numéro 2, Octubre.

Ardoino, J. (2000). *De l'accompagnement, en tant que paradigme*. Revue Pratiques de Formation-Analyses. n° 40, Université de Paris-VIII, noviembre.

Monceau, G. (2003). *Problématique et pratiques de l'accompagnement*. Creteil: Institut Universitaire de Formation des Maîtres. Disponible en: http://www.creteil.iufm.fr/file-admin/documents/siteFFO/Service/Productions/2003_Problematique_accompagnement.pdf

Plano, C. & Querzoli, R. (2003). *La entrevista en la historia de vida. Algunas cuestiones metodológicas*. Quilmes: Observatorio Memoria y Prácticas Sociales en Derechos Humanos, CeDHEM, UNQ.

Saltalamacchia, H. R. (1992). *Historia de vida*. Puerto Rico: Ediciones CIJUP.

Schejter, V., Selvatici, L., De Raco, P., Ugo, F., Bovisio, M. (2015). *Formación interinstitucional en salud: ¿Qué circula en el encuentro?* En Memorias VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXII Jornadas de Investigación y XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR,1, pp. 219-221. Buenos Aires: Secretaría de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.



E. PARÁBOLAS Y FÁBULAS DE LA GESTIÓN ACTUAL

Organización del trabajo y subjetividad en docentes-investigadores

Cecilia Ros y Miriam Wlosko

Cecilia Ros: Psicóloga. Docente, investigadora de la UBA y la UNLa. Directora de la Maestría en Salud Mental Comunitaria y Coordinadora del Programa de Salud y Trabajo del Departamento de Salud Comunitaria, Universidad Nacional de Lanús, Argentina. Doctoranda, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Email: roscecil@gmail.com

Miriam Wlosko: Psicóloga. Docente, investigadora. Coordinadora del Programa de Salud y Trabajo, Departamento de Salud Comunitaria, Universidad Nacional de Lanús, Argentina. Doctoranda, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Email: miriwlos@gmail.com.

Introducción

En la medida en que las tecnologías manageriales¹ constituyen modalidades de gestión que poseen fuerte impacto en las formas de organización del trabajo, esta investigación² se interroga por los modos en que dichas tecnologías intervienen en la organización del trabajo académico - específicamente en la función investigativa -; y por los modos de modulación de la subjetividad en esta población laboral a partir de sus prácticas individuales y colectivas de trabajo.

La población a explorar es la de docentes-investigadores formados pertenecientes a universidades públicas (UBA, UNGS, UNQ) del campo de las ciencias sociales y humanas, cuya antigüedad docente sea de al menos 10 años como titulares, asociados o adjuntos, con experiencia como directores-codirectores de proyectos de investigación y cuyo ejercicio profesional se desarrolle exclusivamente en la academia.

Junto con el análisis de políticas y programas de ciencia y técnica, normativas de las universidades, el estudio se basa en entrevistas semi-dirigidas a docentes-investigadores.

Este artículo propone describir algunos de los modos en que operan dichas tecnologías manageriales y su expresión en la subjetividad de los docentes-investigadores.

1.- Características de la profesión académica en Argentina

Distintas dimensiones –como la masificación de la educación superior, la creación de instituciones públicas y privadas, la expansión de carreras de grado y posgrado- han contribuido al aumento de la población de docentes-investigadores universitarios en las últimas décadas. Sin embargo, la información acerca de la “profesión académica”³ y los docentes universitarios argentinos es aún muy incipiente (Fernández Lamarra y Marquina, 2008).

Se trata de una profesión cuya heterogeneidad se vincula con la disciplina, el sector (público o privado), la jerarquía docente (profesores y auxiliares) y con el tipo de contratación (profesores regulares, interinos, y contratados).

Aunque gran parte de quienes realizan tareas de investigación trabajan en universidades (García de Fanelli, 2008), la labor investigativa posee un peso dispar en las labores académicas, dependiendo tanto del sector (universidad pública o privada), como del establecimiento; revelando gran heterogeneidad en materia de capacidades científicas y tecnológicas⁴.

cas⁴.

A dicha diversidad se suma la heterogeneidad de los investigadores de la universidad pública. Pueden distinguirse tres casos: 1. un grupo mayoritario compuesto por docentes registrados en el Programa de Incentivos del ME.; 2. un grupo que comprende a investigadores insertos en organismos estatales, y cuyos puestos de trabajo se ordenan por escalafón científico (CONICET, CIC, u otras instituciones de promoción de la I+D). Estos investigadores, aunque trabajan en la universidad pueden no poseer cargo docente. 3. Finalmente, un grupo minoritario que, aunque realiza tareas de I+D, no está asociado a programas u organismos externos (Albornoz, Estébanez y Mosto 2001).

En los años '90, en el marco de un proceso de transferencia internacional de políticas de evaluación de calidad universitaria (Brunner 1990), se creó el Programa de Incentivos a docentes-investigadores⁵. El programa propuso el desarrollo integrado de la carrera de investigación en la educación superior universitaria, promoviendo la realización conjunta de actividades de enseñanza e investigación, al tiempo que inició la institucionalización de una nueva cultura académica basada en la financiación selectiva y competitiva de la investigación. Para ello, instaló un dispositivo basado en la evaluación del desempeño, la rendición de cuentas y la remuneración diferenciada. Dicho dispositivo distribuye recompensas materiales y simbólicas.

Aunque para algunos investigadores el programa constituye una posibilidad de carrera⁶; para otros constituye más bien una estrategia de profesionalización de la docencia universitaria (García de Fanelli, 2008).

¿Qué percepción poseen los docentes universitarios sobre los mecanismos de promoción de la carrera docente, su posición en la estructura jerárquica de la universidad y su labor en la misma?

Según el estudio de García de Fanelli, (2008)⁷ los docentes universitarios perciben su experiencia académica como

4. Según datos del SECyT (2006) solo tres universidades (la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de La Plata y la Universidad Nacional de Córdoba) concentran casi el 40% del personal de I+D que trabaja en los establecimientos estatales. Asimismo, del total de docentes, solo el 24% realiza actividades “institucionalizadas” de investigación científica; y dentro de este total, aproximadamente 11% son becarios y 3% personal técnico (García de Fanelli, 2008).

5. Decreto 2.427/93.

6. Es necesario tener en cuenta que durante mucho tiempo, el acceso a carrera así como el número de becas para ingresar al CONICET estuvo cerrado y/o restringido. Fue en la última década que se amplió considerablemente el número de becarios y los cupos de investigadores en los distintos niveles de la carrera científica; con particular incidencia en el campo de las ciencias sociales y humanas.

7. A través de entrevistas en profundidad a 156 docentes (profesores y auxiliares) de universidades nacionales pertenecientes a dos campos disciplinares: biología y administración. El muestreo se hizo sobre: la UBA, la Universidad Nacional de La Plata, la Universidad Nacional de Cuyo, la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Universidad Nacional de Misiones, la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires y la Universidad Nacional de Quilmes. En su conjunto, estas universidades detentaban en el año 2007 cerca del 37% de los cargos docentes totales.

1. El *management* constituye un conjunto de prácticas por las que el capital organiza la fuerza y el proceso de trabajo a los fines de la acumulación, que se materializa en un conjunto de prescripciones impuestas en situación de trabajo (Boltanski & Chiapello, 2002).

2. El proyecto se desarrolla en el marco de las convocatorias de proyectos de investigación de la U.N. de Lanús. Del equipo participan también: Verónica Benedetto, María Isabel Di Rado, Lucila Miramontes, María Gabriela Molina y Juan Besse.

3. Modo en que la tradición anglosajona denomina a los estudios de los docentes investigadores de tiempo completo (full time).

una “carrera de obstáculos”; un espacio social atravesado por disputas por el capital simbólico y por los recursos institucionales y financieros. Estos enfrentamientos se reflejan, por ejemplo, en las percepciones de los docentes acerca de la organización piramidal de las cátedras, las “fallas” o manejos discrecionales de los concursos⁸, la falta de transparencia, la politización de la gestión universitaria y la ausencia de una evaluación confiable del desempeño docente (García de Fannelli y Moguillansky, 2014:16).

Aunque algunas universidades, a fin de superar los problemas que acarrear los concursos públicos para la estabilidad de los docentes, implementaron una “carrera docente”⁹, debieron enfrentar nuevos obstáculos: fondos insuficientes para garantizar promociones, complejos sistemas de evaluación - generadores de resistencias docentes - altos costos de gestión, y el estancamiento de la estructura ocupacional tras la garantía de estabilidad de los cargos.

2. Organización managerial del trabajo y modulaciones de la subjetividad neoliberal

Hablar de *management* no solo supone identificar el funcionamiento de dispositivos de control y evaluación de la producción – académica en este caso –, sino indagar en los modos de funcionamiento de una doctrina que se expresa como un conjunto de creencias y justificaciones, que siendo funcionales a los requerimientos del capital, permiten a los sujetos funcionar en el mundo actual. Denominamos *management* a un dispositivo de gobierno articulador de prácticas de subjetivación, que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos y los otros, y que por tanto, constituye a determinados sujetos de trabajo y prácticas de subjetivación (Zangaro, 2011).

La lógica managerial, apela a la persuasión/seducción más que a la disciplina: no se trata tanto de cumplir horarios u obedecer órdenes de superiores sino de cumplir objetivos apelando a la adhesión de los trabajadores a los valores organizacionales. El poder disciplinario es desplazado por la adhesión y la movilización subsecuentes fundadas en la movilización psíquica. Se trata de transformar la energía libidinal en fuerza de trabajo (Gaulejac, 2012:11).

Para Gaulejac (2012:32) este cambio en las modalidades manageriales no se presenta como un nuevo modelo de sociedad ni se enuncia como nueva doctrina política, por lo que passa desapercibido tanto para quienes trabajan como para la

8. En el marco de la Ley de Educación Superior sancionada en 1995, el procedimiento para acceder a un cargo docente y para ser promovido a un cargo superior es a través de la institución del concurso público y abierto de antecedentes académicos y oposición. Hay que destacar que los puestos docentes estables y sus mecanismos de acceso y promoción en las universidades nacionales argentinas se limitan a la enseñanza de los estudios de grado.

9. En cuatro de estas universidades (UNCuyo, UNMDP, UNaM y UNQ) se pusieron en marcha modelos innovadores de carrera académica. La principal innovación consistió en garantizar la permanencia en el cargo tras la evaluación periódica del desempeño del docente a través de mecanismos explícitos de promoción adicionales a los concursos de oposición.

sociedad en general. Se presenta como un modo de gestión “objetivo”, pragmático, operatorio, funcional, únicamente preocupado por la eficiencia.

El paradigma de gestión del sector privado y su ideología de la “excelencia” se ha comenzado a aplicar en el ámbito académico-universitario mediante la introducción del *management* público¹⁰.

2.1. Modus operandi de la racionalidad neoliberal

No es posible pensar al trabajo y sus transformaciones, conceptualizar la subjetividad¹¹ o comprender la efectividad de los mecanismos de desestabilización desde el punto de vista de la psique, si no se tiene en cuenta el modo en que opera la racionalidad neoliberal. Entendemos al *neoliberalismo* como una mutación en el «arte de gobernar» o *gubernamentalidad*, es decir, como un conjunto de saberes, tecnologías y prácticas que despliegan una racionalidad de nuevo tipo (Foucault 2007, 1990). La gubernamentalidad no solo implica el gobierno de los demás: incluye el gobierno de sí. El gran logro del neoliberalismo ha sido vincular estas dos caras de un modo singular, haciendo del gobierno de sí el punto de aplicación y el objetivo del gobierno de los otros. El efecto de este dispositivo es el sujeto neoliberal (Dardot y Laval, 2013:402). Es por ello que para pensar la racionalidad neoliberal no basta con postular una estructura trascendente sino que es preciso considerar una dinámica *inmanente* que interviene en la modulación subjetiva (Gago, 2015).

El neoliberalismo, lejos de ser única o prioritariamente una racionalidad macropolítica, encarna en subjetividades y tácticas de la vida cotidiana, modos de hacer, sentir y pensar que organizan los cálculos y los afectos puestos en juego por los individuos y colectivos en el trabajo. La racionalidad neoliberal pone en juego una verdadera “política de subjetivación” en la que el individuo debe volverse empresario de su propia vida y transformar sus competencias en “capital humano”^{12 13}.

10. Esta noción, incluida en la más amplia de *management*, permite encuadrar la actividad universitaria pública que investigamos. Se caracteriza por considerar que: a) la acción pública es un costo que a reducir; b) que los servicios públicos son improductivos (es necesario exigir eficiencia productiva en todos los niveles); c) la cultura del cliente sustituye a la del usuario, la cultura de los resultados reemplaza a la de los medios; d) la gestión por objetivos debe conducir a cada empleado a preocuparse por el resultado más que por el aumento de los medios disponibles; e) la cultura de la evaluación performativa reemplaza a la cultura jurídica del control de la regularidad; f) la flexibilidad y la movilidad reemplazan la rigidez y el conservadurismo que ata a cada agente a su puesto; g) las promociones dependen del mérito y no de la antigüedad; h) la cultura emprendedora reemplaza a la cultura jerárquica; i) la competencia interna y externa estimulan la eficacia; j) la gestión por el estímulo moviliza más que el ejercicio del poder centrado sobre la obediencia al jefe (Gaulejac, 2012).

11. La noción de subjetividad que utilizamos implica 1) la diferenciación entre elementos estructurales de la psique irreductibles a lo histórico-social, al tiempo que su indisociabilidad (Castoriadis, 1989: 249); 2) la aceptación de que las condiciones sociohistóricas específicas no son un mero “contexto” que moldea desde fuera una estructura previa invariante (psiquismo), sino un *principio de estructuración activa del mismo* (Wlosko, 2009)

12. En la racionalidad neoliberal- que es a un tiempo una racionalidad política y subjetiva- operan dos mecanismos centrales: *individualización* y *responsabilización* que funcionan como dos caras de la misma moneda. Ver: Wlosko 2014.

13. La Teoría del capital humano (Schultz, 1950, Becker 1976) designa el conjunto

El “sujeto emprendedor” considera la vida como un conjunto de proyectos que deben ser gestionados y probados, con dinamismo y prudencia. Para ello debe calcular sus inversiones existenciales, administrar sus recursos financieros, sus recursos de salud, sus redes de relación, sus aptitudes cognitivas y comportamentales así como sus recursos afectivos y emocionales. Para Perilleux esto es posible solo mediante la “managerialización de la identidad y de las relaciones personales que acompañan la capitalización del sentido de su existencia” (2005:142). El discurso del management contemporáneo ofrece “nuevas promesas a los asalariados: la de realizarse en una actividad creativa, organizada de manera flexible, a lo largo de una existencia vuelta flexible” (2005:141).

3.- Nuevas formas de organización del trabajo del docente-investigador

Surgido a fines de los '80, el fenómeno de la globalización/internacionalización académica se hizo más evidente en los '90 dando lugar a la producción de conocimiento mundialmente integrado, una nueva división global del trabajo de investigación y a la integración de redes nacionales e internacionales de producción académica (Dabat, 2002). Este escenario contribuyó a una creciente profesionalización de la docencia universitaria, en la que las tareas de investigación asumieron un rol creciente (García de Fanelli, 2009; Fanelli y Moguillansky, 2014).

Las actuales condiciones de producción intelectual de investigación (ACPI) se caracterizan según Naidorf (2012) por: 1. el aumento de la competencia entre pares; 2. la hiper productividad medida en términos cuantitativos; 3. la tensión entre individualización de la evaluación/promoción del trabajo grupal y en redes; 4. la burocratización de las actividades de investigación; 5. la labor a corto plazo y por proyectos específicos; 6. la tensión entre hiperespecialización/abordajes inter, multi y transdisciplinarios; 7. la búsqueda permanente de subsidios para investigación y 8. las tensiones relativas a la exigencia de realizar investigaciones relevantes socialmente; entre otras.

De este modo, las tecnologías manageriales ejercen cada vez mayor influencia sobre el comportamiento de los investigadores, generando principios prácticos orientadores de conductas (De Ibarrola, 2005. En Ortiz, 2010).

4.- Malestar en el trabajo de los docentes-investigadores

de cualidades físicas, morales, intelectuales, estéticas, relacionales, que los asalariados pueden poner en venta en el mercado de trabajo (Bihl, 2007), transformando el capital humano en “recurso” los gestores instrumentalizan lo humano (De Gaulejac, 2012).

Foucault, quien toma a la Teoría del Capital Humano para analizar al neoliberalismo, afirma que este incorpora al análisis económico un dominio hasta entonces inexplorado: el trabajo. No se trata de una concepción de la fuerza de trabajo que deba venderse según el precio de mercado a un capital que esté invertido en una empresa, sino una concepción del capital-idoneidad que recibe en función de distintas variables una renta-salario, de manera que “*es el propio trabajador quien aparece como si fuera una especie de empresa para sí mismo*” (Foucault 2007:264). Ver: Wlosko 2014.

Las razones del malestar de los docentes-investigadores son diversas y numerosas: la intensificación del trabajo, la presión engendrada por una cultura de la urgencia, y la exigencia del “siempre más” son algunos de sus motivos centrales.

La brecha existente entre trabajo prescripto y real; la individualización; el trabajo aislado; la lucha por los lugares; la inseguridad laboral y el temor a ser excluido; expectativas de reconocimiento difícilmente satisfechas, y conflictos de lealtad conducen a la pérdida de sentido del trabajo (Gaulejac, 2012:14-21).

En lo que sigue, se analizan algunos aspectos en los que se expresa la lógica neoliberal cuando opera en el seno del trabajo de docentes-investigadores.

4.1. Algunos mecanismos de la racionalidad neoliberal que funcionan en el trabajo del docente-investigador

El “ideal de la excelencia” establece objetivos de “calidad total” (Aubert&Gaulejac, 1993; Dujarier, 2006) creando un desfase significativo entre prescripciones y trabajo real. Analizando el trabajo de los docentes-investigadores franceses Darbus&Jedlicki (2014) encuentran que la trama de combinaciones burocráticas contradictorias - producir excelencia científica y *al mismo tiempo* cantidad - multiplican las situaciones de *trabajo impedido* (“*travail empêché*”, Clot, 2008). Un trabajo en el que sistemáticamente emergen requerimientos no planificados, no solo obliga a reacomodar constantemente la agenda, sino que instala una vivencia de pérdida de control sobre la actividad (Clot, 2010) que, junto con la imposibilidad de cumplir con las tareas requeridas, engendra vivencias de impotencia. Asimismo, la organización del **trabajo por proyectos**, aunque posee cierta autonomía en lo relativo a la organización del trabajo requiere desarrollar una capacidad de “rebotar de proyecto en proyecto” (Périlleux, 2005) y exige el compromiso con el cumplimiento de objetivos, el control de resultados y las normas de evaluación.

La creciente burocratización de la gestión de la investigación en las instituciones universitarias¹⁴ ha generado un fenómeno de superposición de etapas del proceso investigativo (es usual tener que diseñar un proyecto nuevo cuando aún no se termina el actual, o publicar resultados de uno anterior cuando se está implementando otro). Una parte no desdeñable del trabajo prescripto del investigador consiste en completar formularios (informes, actualización de currículos, programa de incentivos, categorización de investigadores, etc.), tareas que no solo requieren de tiempo sino de un saber-hacer específico del uso de herramientas técnico-informáticas. Por lo general estas tareas no son consideradas como sustantivas

14. Esta burocratización puede asociarse a la mayor dependencia de los sistemas globales (rankings de universidades), así como al desarrollo de sistemas nacionales de evaluación de instituciones académicas y de carreras (CONEAU), lo que profundizó la contabilización de productos (proyectos, papers, patentes, etc.) y de personal formado; por cuanto el perfil y producción de los docentes pasaron a conformar los indicadores con los que se evalúa a las instituciones.

del trabajo de investigación, y son vividas como pérdida de tiempo por los investigadores.

Intensificación y subsecuente **reconfiguración del tiempo de trabajo** son parte del trabajo docente. Según Fardella y Sisto (2013) este no solo se intensificó significativamente, sino que sus funciones laborales se diversificaron y se difuminaron los límites del oficio.

La vivencia de sobrecarga de trabajo, repetidamente enunciada por los docentes-investigadores, proviene de múltiples espacios organizacionales¹⁵: cada uno de éstos requiere tareas y objetivos en tiempo y forma sin “contabilizar” la sumatoria y superposición de requerimientos que recaen sobre un solo individuo.

En algunos de los investigadores entrevistados, esta intensificación diversificada parece conducir a una distribución del tiempo en la que se priorizan actividades aparentemente “externas” a las tareas de investigación, que no obstante constituyen un requerimiento para seguir en carrera: entre estas, las actividades de evaluación de becarios y de proyectos de tesis, artículos, etc.

Otra tecnología managerial central en esta población laboral es la **evaluación de los investigadores a partir de su producción científica**. La evaluación individualizada del desempeño constituye un instrumento clave del management, que produce un importante impacto en los modos de organización del trabajo (Sisto y Fardella, 2015) en la medida en que el trabajo de investigación se valora prioritariamente mediante la lógica del “factor impacto” y de indicadores bibliométricos, los que se transforman en criterios clave del pensamiento managerial aplicado a la evaluación de la investigación científica (Gaulejac, 2012).

Como es evidente, el trabajo de investigación científica requiere de un “tiempo abierto” que no puede ser estrictamente contabilizado¹⁶. El riesgo de fundir *trabajo* con *resultados* del mismo se agudiza cuando el criterio cuantofrénico se erige en criterio hegemónico (Miller y Milner, 2004). “(...) *La evaluación del trabajo debe tener en cuenta el recorrido comprometido del investigador, como las dificultades de su trabajo, y no solamente sus desempeños. La utilidad social de la investigación,*

15. Tener una dedicación exclusiva –el caso de la población que analizamos– no supone un solo empleador (a veces esa dedicación está compuesta por dos dedicaciones en distintas universidades), ni un solo espacio organizacional (en una misma universidad, se puede formar parte de distintos departamentos, programas, carreras).
16. Para Dayer, C. (2009) el orden dominante (positivista y anglosajón) valoriza el número de publicaciones, problemática que ilustra de manera particularmente clara ciertos modos de existencia en el universo de la investigación, especialmente a través del adagio *Publicar o perecer*.

Un elemento no menor en torno a los estándares mediante los que se evalúa la producción científica a nivel local e internacional, es que los criterios de evaluación provienen de disciplinas duras cuyo tipo de conocimiento se diferencia del de las Ciencias Sociales y las Humanidades. En nuestro país, durante este año, la Comisión Interinstitucional de Elaboración de Criterios de Evaluación para las Humanidades y Ciencias Sociales, conformada por reconocidos investigadores de CONICET, ha propuesto adecuaciones a los criterios de evaluación de la producción científica para el campo de las humanidades y ciencias sociales (<https://www.change.org/o/ciecehcs>).

o su originalidad, son cuestiones a estimar reflexivamente y no sólo en términos de repercusiones económicas, a la vez por los pares, la jerarquía y los destinatarios” (Périlleux, 2005).

La evaluación del trabajo no va de suyo: constituye un nudo crítico en el debate de *qué* es lo evaluable del trabajo y *cómo* debiera realizarse. La Psicodinámica del Trabajo sostiene que el *trabajo vivo*¹⁷ no puede ser evaluado: la actividad desplegada en el trabajar es “*inestimable*” y por tanto no es evaluable mediante la lógica cuantificadora del resultado/ producto. La investigación como proceso de trabajo no debe confundirse con sus resultados “visibles” (publicaciones, conferencias, etc.). Asimismo, la evaluación individual **del trabajo del docente-investigador supone desconocer el carácter colectivo de la producción científica**. Tanto la Sociología del trabajo como la Psicodinámica del trabajo han subrayado ampliamente la dimensión del colectivo laboral y de sus condiciones de formación y funcionamiento. En ese contexto, la evaluación individualizada del desempeño tiene efectos sobre la cooperación, pudiendo potenciar relaciones de competencia interindividual.¹⁸

4.2. Trabajo de investigación y procesos de producción de subjetividad

Los modos de regular/planificar los tiempos en el marco de las múltiples tareas inherentes al trabajo de docente-investigador son un elemento central de una “economía de la regulación del tiempo propio” mediante la que los docentes-investigadores evalúan/calculan como invertir el tiempo/esfuerzo. Esta supone la puesta en práctica de estrategias particulares mediante las que se regula la adhesión/ resistencia a mecanismos manageriales como el “*control del compromiso*” o la “*autonomía controlada*” (Appay, 2005). Para analizar estas estrategias es preciso considerar como plano de análisis central, a la cultura del trabajo investigativo y las diversas modalidades de acrecentar el capital académico en función de las reglas del campo (Bourdieu, 2003).

Para los investigadores formados y socializados en otras culturas investigativas y contextos institucionales previos hoy día impera una temporalidad caracterizada por la urgencia y la intensidad. Al tener asegurada la carrera y el reconocimiento, estos investigadores pueden operar con tiempos más laxos

17. El trabajo puede definirse como “*el conjunto de las actividades desplegadas por aquellos/as que trabajan para hacer frente a lo que no está prescripto por la organización de trabajo*” (Davezies, 1993), lo que supone que éste nunca equivale al trabajo prescripto por la organización de trabajo. La teoría del trabajo vivo elaborada por C. Dejours (2012) sostiene que para pensar el trabajo es preciso sostener una doble centralidad: la centralidad de la sexualidad y la centralidad política del trabajo. La primera toma posición respecto del sujeto psíquico concibiéndolo como un sujeto sexuado y por tanto, clivado, portador de inconsciente; mientras la tesis de la centralidad política del trabajo está en relación con el papel determinante del trabajo en las relaciones que permiten a los individuos vivir en sociedad y desarrollar valores civilizatorios.

18. El proyecto de investigación en curso se propone analizar los efectos de la ideología managerial sobre la dinámica de funcionamiento de los colectivos de trabajo. Sin embargo, por cuestiones de espacio, este eje será desarrollado en posteriores comunicaciones.

y sostener proyectos extra respecto de los prescriptos por la organización de trabajo académica¹⁹. Diferente es el caso de los investigadores más jóvenes.

Como es obvio, la intensificación y diversificación de tareas y funciones que caracterizan al trabajo del docente-investigador atentan contra el **régimen de la exploración** en la medida que promueven una suerte de **agitación, aceleración o atolondramiento**. Se “aplata la temporalidad necesaria para la exploración y la constitución de la experiencia en el trabajo, en beneficio de un tiempo puramente operatorio que confunde rapidez, diligencia y agitación. Es una fuga hacia adelante, lo opuesto a la recuperación de la experiencia” (Pèrilleux, 2010:62). Esto constituye sin duda un modo de moldearse a sí mismo y al mundo que tritura la temporalidad necesaria para la elaboración de la experiencia²⁰.

Algunos estudios sobre las prácticas que este modo del trabajo académico suscita, describen un conjunto de **estrategias más o menos planificadas de adhesión o resistencia** que Darbus&Jedlicki (2014)²¹ denominan *prácticas de exit* (salida). Entre ellas: el *exit individual*, prácticas de repliegue, retirada relativa o esquivo; el *exit relativo*, que se manifiesta en la resistencia implícita a asumir otra tarea u otra responsabilidad (por ejemplo no responder ciertos mails, evitar los espacios colectivos o participar en determinadas reuniones); la *huida hacia adelante*, consistente en paliar las fallas de la organización movilizandolos propios recursos materiales, temporales y físicos; el *exit por lo alto*, que consiste en cumplir con los criterios de la excelencia académica a fin de obtener retribuciones, simbólicas o materiales; y el *exit radical*, que consiste en abandonar la universidad, para insertarse en el sector privado.

A partir de una intervención de Psicodinámica del trabajo realizada con dos grupos de investigadores universitarios franceses, M. Guyon (2014) identifica en la población de docentes-investigadores una relación contradictoria entre la necesidad de reconocimiento y su aceptación sufrida del “*evaluacionismo*”. **La evaluación es una tecnología cuya eficacia se encuentra precisamente en la necesidad de reconocimiento²²**.

19. En la misma dirección se orientan los hallazgos del colectivo de investigadores identificados por el seudónimo Cecil Flot, quienes en 2014 identifican - a partir de una intervención psicodinámica en un grupo de científicos de la Agencia Nacional de Evaluación

de la Investigación Científica (AERES) francesa - que son los investigadores más antiguos quienes pueden asumir la “vía alternativa” a la carrera por el financiamiento y las publicaciones y sostener espacios de libertad y creatividad en su trabajo.

20. Para este autor la cuestión de la temporalidad es decisiva: si la institución universitaria pretende que se produzca un verdadero trabajo de investigación, debe tolerar la existencia de pensamientos minoritarios, provisionalmente “improductivos”, sin saber lo que las nuevas orientaciones de investigación podrían suscitar en un término no definido (Pèrilleux, 2014).

21. Toman este término de la obra de Albert Otto Hirschman (1970) *Exit, Voice, and Loyalty*.

22. El hecho de que la notoriedad sea experimentada como constitutiva de esta actividad hace todavía más poderosa la necesidad de reconocimiento (Fave-Bonnet, 2014).

Al analizar el trabajo de los investigadores, Gaulejac identifica las siguientes paradojas a las que se enfrentan los investigadores (2012:36-38): a.- **la paradoja de la urgencia:** *más tiempo se gana, menos tiempo se tiene*; b.- **la paradoja de la excelencia:** *pedir que cada uno sea alguien fuera de lo común destruye el mundo común*, c.- **la paradoja de la libertad dirigida:** *los investigadores y universitarios son dueños de su libertad intelectual*, pero a condición de dejarse moldear por gestiones prescriptivas que fijan objetivos, determinan las restricciones (en particular, de tiempo y dinero) e imponen normas más estrictas; d.- **la paradoja de la instrumentalización de la inversión subjetiva:** la nueva gestión pública insistiendo sobre la autonomía, la creatividad, la iniciativa, la innovación, la adaptación a la complejidad solicita a los asalariados más reflexividad y movilización psíquica. Los investigadores deben ser “publicantes”. He aquí una paradoja, ya que *el investimento subjetivo es solicitado e instrumentalizado*.

Reflexiones finales

La creciente profesionalización del trabajo de los docentes-investigadores y el imperativo de investigar como parte del perfil del docente universitario, nos han llevado preguntarnos por los modos mediante que la racionalidad neoliberal se encarna en la organización y gestión del trabajo de docencia e investigación en las universidades públicas argentinas.

Entre los rasgos que caracterizan el trabajo de los docentes-investigadores se destacan la *intensificación del trabajo*, que impuesta mediante tecnologías manageriales tales como la *evaluación individualizada del desempeño* y la *ideología de la excelencia*, conducen a la puesta en práctica de estrategias específicas vinculadas con el tiempo y su planificación a fin de lidiar con el trabajo.

Estas tecnologías manageriales llevan a que los docentes-investigadores pongan en juego estrategias de autocontrol, por medio de las cuales se intenta lidiar con la vivencia de “desborde” vinculada a la pérdida de control sobre las tareas, el escaso tiempo de recuperación o descanso (semanal y anual), y a veces, la pérdida del sentido del trabajo.

El cálculo sistemático de tiempos/tareas, y la vivencia de estar en una “carrera de obstáculos” teniendo que realizar un trabajo de investigación *atolondrado* son vivencias que aparecen entre los entrevistados/as. Ambas experiencias no solo generan malestar, sino que contradicen la naturaleza del trabajo de docencia e investigación y violentan en alguna medida la ética del oficio.

Referencias bibliográficas

Albornoz M., Estébanez, M. E. y Mosto, G. (2001). *Actividades de Investigación y Desarrollo en las Universidades Nacionales: Modelo de Análisis y Evidencias Preliminares*. Documento de Trabajo N° 4. Departamento de Informa-

- ción Universitaria, de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación de la Nación, Argentina.
- Appay, B. (2005) *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Paris: L'Harmattan.
- Araujo, Sonia
- (2013) *Estrategias teórico metodológicas en el estudio de la universidad*. Documento de Trabajo N° 43, Conferencia dictada en 2009, en el ámbito del Seminario permanente de investigación de la Escuela de Educación de la U de SA, Buenos Aires.
- (2003). *Evaluación de la calidad investigadora, incentivos a la investigación y sus efectos en la profesión académica*. Estudio de un caso en Argentina (2000), Revista de Educación, núm. 331, pp. 489-506.
- Aubert, N. y Gaulejac, V. (1993) *El costo de la excelencia*. Barcelona: Paidós.
- Boltanski&Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (2003). *Los usos sociales de la ciencia*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Brunner, J. J. (1990). *Educación Superior en América Latina: cambios y desafíos*. Santiago de Chile: FCE.
- Butler, J. (2001). *Mecanismos psíquicos de poder*. Madrid: Editorial Cátedra.
- Castoriadis, C., (1989). *La Institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets.
- Clot, Y&Lhuillier, D. (2010). *Travail et santé. Ouvertures cliniques*. Paris: Editions érès.
- Dabat (2002). *Globalización, capitalismo actual y nueva configuración espacial del mundo*. Recuperado de <http://www.proglocode.unam.mx/system/files/Dabat>
- Darbus&Jedlicki (2014). *Desquiciada racionalización en la Educación Superior y la Investigación francesas. Cuando los universitarios están en peligro*. Ponencia presentada en la VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, diciembre 2014.
- Dardot, P y Laval, Ch. (2013). *La nueva razón del mundo*. España: Gedisa.
- Davezies Ph. (1993). *Eléments de psychodynamique du travail. Comprendre le travail*. Éducation permanente; 3 (116) 33-46.
- Dayer, Caroline (2009) Modes d'existence dans la recherche et recherche de Modes d'existence, *De Boeck Supérieur | Pensée plurielle* 2009/1 - n° 20 pages 63 à 78. Recuperado de <http://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2009-1-page-63.htm>
- Dejours, C.:
- (2012) *Trabajo Vivo: Tomo I: Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- (1998) De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En, *Organización del trabajo y salud*, Comp. Dessors, D. & Guiho-Bailly, M.P. Buenos Aires: Lumen.
- (2003) *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique et fondement de l'évaluation*. Paris: Éditions INRA
- Dodier N. (2009) *Penser un régime d'évaluation de la recherche scientifique*. Francia :EHES.
- Dujarier, M.A. (2006) *L'idéal au travail*. Paris : Le Monde-PUF.
- Fardella, C. y Sisto, V. (2013) El despliegue de nuevas formas de control en la profesión docente. *Espacios nueva serie. Estudios de Biopolítica* N° 7 - tomo 2 - 2013: 133-146.
- Fave-Bonnet (2014) *Du Processus de Bologne au LMD: analyse de la «traduction» française de «quality assurance»*. Available from: Marie-Françoise Fave-Bonnet, ResearchGate.
- Fernández Lamarra, Norberto, Marquina, Mónica y Rebelló, Gabriel (2008). *Gobierno, gestión y participación docente en la universidad pública: un desafío pendiente*. Ponencia para las V Jornadas de Sociología de la UNLP. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Fernández Lamarra, N.; Marquina, M. (2009) *Gobierno, gestión y participación docente en la universidad pública: un desafío pendiente*. Buenos Aires: Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras, UBA, N°27.
- Flot Cecil (2014) *Le travail scientifique à l'épreuve de la logistique gestionnaire*, Travailler, 2014/2 n° 32, p. 55-73. DOI: 10.3917/trav.032.0055
- Foucault, M.
- (2007) *Nacimiento de la biopolítica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- (1990) *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Paidós.
- Gago, Verónica (2015) *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática neoliberal*. Madrid: Ed. Traficantes de sueños.
- García de Fanelli, A. (Ed.) (2008) *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- García de Fanelli, A. y M. Moguillansky. (2014). *La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica*. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 22 (47).

- Gaulejac, V (De)
- (2012) *La recherche malade du management*, Versailles: Éditions Quæ
- (2006) *La part maudite du management : l'idéologie gestionnaire*. Empan, 2006/1 no 61, p. 30-35.
- Guyon Marc (2014), *Le travailler des scientifiques : contradictions de l'engagement de la subjectivité dans le travail*, Travailler 2014/2 - n° 32, pages 75 à 98.
- Le Goff, J.P. (1995) *Le mythe de l'entreprise, critique de l'idéologie managériale*. Paris: La Découverte.
- Martuccelli, D. (2004) Figures de la domination. *Revue française de sociologie* Volume 45 2004/3.
- Miller, J.A. y Milner, J.C. (2004) *Desea usted ser evaluado? Conversaciones sobre una máquina de impostura*. España: Miguel Gómez Ediciones.
- Naidorf, J. y Pérez Mora (Coord.) (2012) *Las condiciones de producción intelectual de los académicos de Argentina, Brasil y México*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Ortiz Lefort (2012) *Principales problemáticas en la producción del conocimiento en las universidades públicas mexicanas*. En Naidorf, J. y Pérez Mora (Coord.) (2012) *Las condiciones de producción intelectual de los académicos de Argentina, Brasil y México*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Pèrilleux, T.
- (2014) *Le travailler des scientifiques: contradictions de l'engagement de la subjectivité dans le travail*, Travailler 2014/2 - n° 32, p.75 à 98
- (2014) ¿Evaluar el trabajo de investigación?, *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, Volumen 1, Número 1 - noviembre 2014, pp 79-92.
- (2010). *Affairement et consistance existentielle. Les visés d'une Clinique du travail*. En Yves Clot, Dominique Lhuillier, *Travail et santé. Ouvertures cliniques*. Paris: Editions érès.
- (2008) *La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible*. En Soto, A. (editor) *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago de Chile: LOM Ediciones y Universidad Alberto Hurtado.
- (2008) *Las transformaciones contemporáneas del trabajo. Nuevas canteras de pensamiento y de acción*. En Betty Espinosa (Coord.) *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*, Ecuador: FLACSO.
- (2005) *Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale*. En Vielle P. et al., *L'Etat social actif : vers un changement de paradigme?* Bruxelles : ED. PIE-Peter Lang, pp301-322.
- Sisto, V. y Fardella, C. (2015) *Instrumentos de Gestión, Sujetos y Dispositivos: El estudio de los cambios en el trabajo público en el contexto de las reformas manageriales. Ponencia I Congreso Latinoamericano de Teoría Social*, Buenos Aires, agosto 2015.
- Zangaro, (2011) *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta ediciones.
- Wlosko, M.
- (2009) *En torno al campo de la subjetividad*. Mimeo.
- (2014) Malestar y sufrimiento en el trabajo: el frágil equilibrio. Publicado en: Stecher, A. & Godoy, L. (Eds.) *Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e identidades. Lecturas Psicosociales desde Chile y América Latina*. Ril Editores, Santiago de Chile. ISBN 978-956-01-0087-0 (392 págs.) (Págs. 343 a 367).

Las y los académicos de la universidad del management: identidades y autodefinición

Carla Fardella, Francisca Carvajal y Vicente Sisto

*Carla Fardella, Doctora en Psicología Social. Académica de la Facultad de Educación, Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile. .
Email: fardellacarla@hotmail.com*

Francisca Carvajal, Maestranda en Intervención e Investigación Psicosocial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. . Email: frani.carmu@gmail.com

*Vicente Sisto, Doctor en Psicología Social, Académico de la Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. .
Email: vicente.sisto@gmail.com*

La Universidad del Management y el estudio de las identidades de los académicos¹

A partir de la década de 1980, Chile se ha constituido en un ejemplo de institucionalización de reformas neoliberales educativa, una muestra de esto es la transformación que vive hoy la Educación Superior y las instituciones universitarias. Las instituciones universitarias chilenas han incorporado con más o menos naturalidad, con más o menos dificultad, las nuevas regulaciones de Educación Superior cimentadas en lógicas de eficiencia, productivismo y libre mercado que organizan hoy al Estado y sus diferentes órganos.

La nueva gestión pública (NGP) o 'New Public Management' ha sido por antonomasia la forma en que el modelo neoliberal se ha institucionalizado y arraigado en el Estado Chileno. Durante las últimas décadas, este modelo de gestión ha ido tomando forma de paradigma, en contraposición a los lentos y pesados problemas de la burocracia, introduciéndose en el sector público bajo la consigna y promesa de solucionar los persistentes problemas del Estado moderno. Paradójicamente, lo privado se ha vuelto referente de lo público, emergiendo el mercado, la empresa privada, la competencia y la rendición de cuentas como los nuevos pilares organizadores de lo público (Osborne & Gaebler, 1992). La proliferación de este paradigma ha sido veloz, considerándolo por sus adherentes como útil, racional y replicable en todas las dimensiones de la administración pública, pero también como un modelo que desconoce características, estructuras, grados de desarrollo y problemas nacionales-locales por sus críticos.

En el área de las Educación Superior esto se ha traducido en la promoción de la descentralización y diversificación del financiamiento, la expansión de una cultura del *accountability*, de la estandarización de diferentes procesos, la promoción de la calidad mediante la competencia y los sistemas de acreditación que permiten comparar las instituciones y sus programas. Las universidades, en tanto instituciones públicas, han acogido o se han visto presionadas a acoger estas nuevas formas de gestión, transformándose a sí mismas, a sus prácticas y a las relaciones al interior de ellas (Gill, 2009; Slaughter y Rhoades, 2004).

De acuerdo a Ibarra (2002), las universidades han pasado de ser una institución que albergaba la reflexión y la transformación social a ser una organización mercantil productora de conocimiento. Este contexto de capitalismo cognitivo, produce y sostiene transformaciones que han tensionado el ETHOS del espacio académico: nuestros estudiantes se confunden con clientes, nuestras asignaturas con servicios, nuestras creaciones con productos y nuestro conocimiento con ventajas comparativas dinámicas que dan valor a las industrias.

La avanzada gestión empresarial ha marcado dos posiciones en la gestión del cuerpo académico por parte de las instituciones de educación superior. Por un lado, existen universidades tendientes a la alta flexibilización laboral y a la consiguiente fragmentación del cuerpo docente. Por otro lado, se despliegan universidades que buscan aumentar plantas estables, pero implementando sistemas de evaluación, incentivo y rendición de cuentas del trabajo académico. Sin duda, tal como señala Altbach (2000), los académicos están en el centro de esta nueva empresa y sin la reorganización de su trabajo ninguna universidad puede ser exitosa. Por ello, los cambios en nuestro trabajo son evidentes.

Brevemente, podemos señalar que la reorganización del trabajo académico ha adquirido dos cualidades: (1) la intensificación, entendida como la agregación de actividades a las tareas tradicionales del trabajo académico, como la postulación y evaluación constante de proyectos, las tareas derivadas de la rendición de cuentas permanente, las evaluaciones de desempeño y un sinnúmero de actividades derivadas de la cultura de acreditarse, y (de)mostrar calidad, bajo indicadores e idiomas ajenos hasta ahora a la cultura académica. (2) la extensificación refiere a las nuevas fronteras espacio-temporales que va tomando la academia. Muestra de ello es que nadie se extraña al designar como momento de escritura de proyectos y de trabajo de corrección docente las noches y los fines de semana, difuminando lo antes considerado "tiempo tradicional de trabajo" (Gill, 2009). Refuerzo y ejemplo de esto es que las tareas constitutivas del cuerpo académico, en conjunto con aquellas agregadas bajo la NGP, traspasan los muros de la espacialidad universitaria instalándose en nuestras casas, en un café o en el avión de camino a algún congreso. Las nuevas tecnologías y los dispositivos portátiles de trabajo han permitido que trabajemos desde cualquier y a cualquier hora, incluido el espacio-tiempo de trayecto hacia el trabajo. De esta manera, ambos fenómenos de reorganización del cuerpo y trabajo académico se configuran a partir de la demanda por eficiencia, por cuantificación de procesos para su estandarización y maximización, intensificando la competencia individual propia de la cultura managerial.

Entonces, la labor y experiencia académica se ven radicalmente transformadas, permitiendo el cuestionamiento de la forma en que, en tanto académicos, nos comprendemos como sujetos trabajadores. Por ello, parece central la pregunta por los académicos y su experiencia identitaria bajo este contexto de transformación neoliberal. El presente trabajo presenta parte de los resultados de un estudio cualitativo a 20 académicos bajo contratación fija. A partir de un análisis de contenido orientado discursivamente de 20 entrevistas, se presentan dos ejes organizativos de las narrativas identitarias académicas.

Las identidades laborales y la transformación del trabajo

1. Estudio enmarcado en los proyectos de investigación: FONDECYT regular N° 1151209 y FONDECYT Postdoctoral N° 3150374

Este escrito asume el abordaje de las consecuencias de los cambios en el trabajo académico, desde la perspectiva de la identidad social, comprendiendo la identidad como un fenómeno microsocioal, en tanto configuración dinámica entre lo individual y lo social. La identidad individual, tradicionalmente emplazada al interior del sujeto y circunscrita a las fronteras del cuerpo, es resituada para superar los deslindes acostumbrados. Se trata de comprender lo identitario como una articulación permanente, como históricas interacciones que ocurre precisamente en la frontera de lo individual y lo social.

De acuerdo a Dubar (1991; 2000), las interacciones ocurridas en la frontera se van entrelazando para conformar un sentido aparentemente coherente que permita al sujeto definirse, orientar su acción y elaborar explicaciones respecto de su mundo y de su experiencia inmediata. En este sentido, podría ser conceptualizado más bien como una trama narrativa que genera unidad, continuidad y coherencia respecto de sí en un determinado contexto (Íñiguez, 2001). Por ello, y a pesar de la heterogeneidad de experiencias que conforman la biografía del sujeto, la autonarración biográfica genera la unidad y continuidad temporal que caracteriza a la identidad (Dubar 1991; Gubrium & Holstein 1998; Smith & Sparkes, 2008).

De acuerdo a Íñiguez (2001), este proceso de dar cuenta de sí, se articula en función de diversas negociaciones, transacciones y concesiones con el entramado social en procesos de identificación y diferenciación con otros, aceptando y rechazando atribuciones acerca de lo que somos o debiéramos ser. Este conjunto de procesos va generando una narración con recursos y figuras heterogéneas, no acabada, que trabaja por mantener ciertas coherencias narrativas que se fisuran y vuelven a organizarse (Dubar, 2000).

Como señalamos párrafos atrás, los estudios sociales del trabajo coinciden en señalar que la reorganización del trabajo no sólo desafía el desempeño de la fuerza laboral, sino también aspectos subjetivos, identitarios y relacionales de quienes trabajan (Boltanski & Chiapello, 1999; Gorz, 1997; Medá, 1998). Conforme a esto, el trabajo funciona como mecanismo fundamental de vinculación social, mediante el cual la acción de los sujetos se articula para la producción, el sujeto encuentra un lugar simbólico y construye una identidad socialmente reconocida.

De acuerdo a Sennett (1998), nuevas formas de organizar el trabajo conllevan nuevos prototipos profesionales y nuevas prescripciones identitarias, bajo los cuales el trabajador es conminado a leerse a sí mismo. La reorganización del trabajo académico bajo la lógica de la NGP promueve la acomodación del trabajo académico a las categorías identitarias de profesional actualmente dominantes en el campo del Management, desde donde se desarrollan procesos de evaluación

de desempeño según estándares, estrategias de pago dependiente de resultados y diversas formas de contratación flexible. Estos procesos realzan nuevos ideales de identidad profesional asociados al compromiso con una multiplicidad de equipos, proyectos y resultados demostrables, sin necesidad de generar lealtades a largo plazo o evaluando continuamente las alianzas de acuerdo al beneficio para la propia trayectoria laboral, la autonomía y el incesante emprendimiento (Beck, 2002; Boltanski y Chiapello, 1999; Dubar, 2000; Gorz, 1997; Medá, 1998; Sennett, 1998).

Las nuevas regulaciones del trabajo académico instalan un orden, no sólo acerca de la dimensión del hacer, sino también del deber ser, en este caso, el ser académico. Concretamente, de todas las posibles acciones de un académico, la gramática de la NGP destaca validando ciertas formas e invisibilizando o invisibilizando otras. Aquellas prácticas académicas valoradas (investigación por sobre la docencia, artículos en revistas indexadas por sobre otras formas de socializar resultados de investigación, autoría individual por sobre autorías colectivas, etc.), promueven un modelo de trabajador racional, estratégico, solitario, competitivo, emprendedor, por sobre otros como modelos de trabajador. De esta manera, la gramática de la NGP imprime principios de clasificación y ordenación que buscan dominar la cualidad con que las acciones académicas se volverán legibles para el sistema (Foucault, 1979). El nuevo ethos de la academia señala que no todas las formas de ser académico tienen el mismo valor, y que esta valorización es modelada a partir de dispositivos (jerarquizaciones de académicos, tipos de contrato, bonos por desempeño) que permitan distinguir y premiar aquellas prácticas académicas que adscriben al modelo de la universidad "managerial".

Boltanski y Chiapello (1999) refuerzan lo anterior, señalando que la transformación del trabajo requiere de subjetividades y producciones identitarias alineadas a las nuevas formas de producción. Junto con ellos, Altbach afirma que sin trabajadores comprometidos con el nuevo ethos académico la universidad managerial es un proyecto imposible (2000). Sin embargo, estos procesos de "enrolamiento" y "reclutamiento" identitario no son simples ni están exento de tensiones. Por el contrario, las interpelaciones identitarias que acarrear las transformaciones universitarias para sus académicos son complejas y tirantes.

Las identidades, en tanto procesos microsociales, tienen un fuerte raigambre a los modos de ser y hacer históricos y locales, por lo que una transformación que viene de 'arriba' no siempre encuentra en los espacios locales un lugar donde sedimentar sus requerimientos. Dicho de otro modo, una reorganización de los procesos productivos universitarios requiere que las y los trabajadores se impliquen en tareas diferentes, demandando un cuerpo académico capaz de comprometerse con nuevos objetivos, nuevas relaciones y nuevas visiones de

sí mismo. Estas demandas se enfrentan a historias locales colectivas, referentes identitarios históricos, prácticas cotidianas que no siempre se logran articular con coherencia y van tensionando las nuevas versiones de trabajador propuestas.

Desde esta perspectiva, la transformación del trabajo académico no se trata sólo de un reordenamiento de las tareas, sino también de una disputa identitaria en los espacios académicos. De acuerdo a Ibarra (2002), esta dimensión ha sido poco estudiada, siendo la identidad un espacio fundamental para comprender los aspectos más profundos de los cambios orientados por la NGP, como las adscripciones identitarias o los procesos de resistencia a la nueva universidad o al capitalismo cognitivo.

A continuación, exponemos los resultados de una investigación en curso² donde se exponen dos dilemas identitarios de la academia en el actual contexto: ¿Tributar al mercado o transformar el sistema? y ¿autonomía, pasión o nuevas formas de control?

La identidad del trabajador académico tensionada

¿Tributar al mercado o transformar el sistema?

De acuerdo a las entrevistas, en los relatos realizados por académicos se tiende a destacar la investigación y la docencia por sobre otras tareas, como las de gestión o vinculación con espacios extra-académicos. El criterio que les permite a los hablantes distinguir estas actividades por sobre las otras, refiere justamente a la capacidad transformadora de ellas, pues es a través de estas prácticas resaltadas que un académico podría plasmar un cambio en la sociedad. En las entrevistas, los hablantes relatan la transformación social como el principal motivo para desarrollar una carrera académica. Por ejemplo, un profesor académico una facultad de arquitectura señala:

“Emmm..., podría estar hoy día en otro lado y me quedé aquí porque pienso que aquí aportamos a los cambios sociales”³

(Fragmento entrevista Académico área de Arquitectura)

De manera similar queda plasmado en la siguiente descripción realizada por un investigador perteneciente a una facultad de Medicina:

“caen en-en la ideología del emprendedor, en la ideología del consumo, de-de-del empresario común y corriente, entonces, si puedo ganar más, gano más, y gano más, y gano más, y gano más, y gano más. (...) pero es una, es una eh una vorágine de-de-de ganar dinero, ganar dinero, ganar dinero, entonces. Insisto para que no parezca muy soberbio lo que estoy diciendo, esto yo lo estoy planteando para un

profesional como yo, que ha llegado a la cúspide de la carrera académica y que no gana un bajo sueldo”

(Fragmento Entrevista Académico Área de Medicina)

En ambas entrevistas, el compromiso identitario aparece estrechamente vinculado con el cambio social, construido a lo largo de las entrevistas como un valor que se encuentra en oposición a los valores mercantiles, tales como percibir mayores remuneraciones o trabajar para la industria privada. Incluso el trabajo académico se construye en oposición a múltiples valores asociados a una cultura de mercado como “ideología del consumo” o “empresario común y corriente”. Así, lo mercantil aparece como subalternizado éticamente a motivaciones de compromiso social.

Continuando esta idea mostramos un fragmento de entrevista de realizada en una facultad de Trabajo Social:

Entrevistado: a mí me pasa también que me dirían muchas personas: “oye, pero tu estuviste en Manchester, por qué volviste?” podría estar a lo mejor en una empresa, ganar más plata, pero yo creo que sinceramente, la gente que está en estas pegas [o a lo mejor soy yo nomás la tonta] no está por la plata, está porque cree en algo superior.

Entrevistador: hay varios debo decir, de las entrevistas que he podido hacer, que dicen eso

Entrevistado: ah... así que somos varias (risas) Bueno eso da esperanza en la vida e::: eso, es una cosa personal, estoy aquí porque tengo un motivo personal de estar, no estoy aquí por el sueldo que me pagan, e::: y lo otro formal [...] pero hay mucho espíritu en el docente, hay mucho de corazón, podríamos llamarlo.

(Fragmento, Académica área de Trabajo Social)

Como señalamos, en un primer plano estas narraciones permiten al académico mostrarse ante otros como trabajadores comprometidos con el cambio social y el desarrollo de una vida en coherencia con eso. Sin embargo, en un plano más profundo, la transformación social se torna un recurso para hablar de sí y mostrar una posición social en el mundo, pues:

“La preeminencia con la cual emerge el compromiso social para definir la labor, tiene una doble función discursiva en tanto permite al hablante describir su oficio de una manera particular, a la vez que presentarse a sí mismo como un sujeto que se dedica a un oficio que lo posiciona con un agente social. Es decir, como alguien que, a través de su oficio, toma una posición activa en el mundo social, que tiene una incidencia en su entorno, alguien con la capacidad de transformar su contexto social” (Fardella, Sisto, & Jiménez, 2015, pág. 8)

Por ello, las tareas de incidencia y contribución social, como actividades de mayor valor que “ganar dinero”, son narradas como ejes fundamentales para la construcción identitaria

2. Investigación titulada “La reorganización del trabajo académico: Escenarios laborales, prácticas cotidianas e identidad”, Proyecto N° 3150374, financiado por CONICYT, Ministerio de Educación de Chile.

3. Las entrevistas realizadas han sido transcritas de acuerdo al Sistema Jefferson.

académica. Simultáneamente, la descripción de tales tareas cumple la función discursiva de expresar sus creencias y valores más sustantivos (Soto & Gaete, 2013). En definitiva, se trata de narrativas donde se dibuja un actor que decide en coherencia con sus principios, quien, a través de su acción en el mundo, logra la realización personal.

¿Autonomía y pasión o nuevas formas de control?

Los relatos analizados permiten visualizar la configuración de una narrativa afectiva para describir el trabajo académico. En ellos proliferan elementos tales como la pasión, el compromiso, la vocación o el placer, los cuales se vuelven recursos centrales para describir sus trabajos. Estos recursos provocan por momentos la cristalización de una imagen bastante idílica de la profesión académica, puesto que, sólo ya avanzada, en las entrevistas emergen narraciones en torno a las altas exigencias, al estrés o a la pérdida de sentido.

Por ello, resulta interesante cómo los relatos analizados tienden a construir representaciones positivas del trabajo académico. Narraciones que además tienen el efecto de reflejar una profunda afinidad con los gustos personales del hablante (Fardella, Sisto, & Jiménez, 2015). Un investigador explica:

“este trabajo me da tanto placer como otras esferas de la vida no laborales. Me da harto placer, sí, harto. Esto de la investigación a mí me da mucho placer”

(Fragmento entrevista Investigador área de Psicología).

Así mismo lo hace otro académico del área de medicina:

“yo creo que hay una cuestión de vocación como de gusto personal, digamos. Yo aquí me siento como pez en el agua, me encanta la labor académica, sobre todo la labor de docencia”.

(Fragmento entrevista Académico área de Medicina)

Los recursos afectivos para describir el trabajo, son a la vez herramientas útiles para el hablante en tanto permiten que se presente frente a otros como alguien comprometido con una pasión y que puede desarrollarse laboralmente a través de ella (Jack & Lorbiecki, 2007; Ybema et al., 2009). La configuración de una imagen de trabajador apasionado que desempeña “por gusto” su labor, resulta de gran importancia, ya que empuja a imaginar la academia como una actividad más cercana al oficio de un artesano o de un artista, en contraste a la imagen de un trabajador que debe responder a un empleador.

Otro asunto que se viene dibujando ya con los fragmentos anteriores es la cuestión de la autonomía. De acuerdo a Vinck (2014) es posible señalar que la autonomía constituye uno de los atributos de la academia de todos los tiempos y, en tal sentido, constituye parte de su ethos desde el Medioevo hasta hoy. A pesar de las diversas concepciones de autonomía, hay consenso en unirla directamente a la libertad e independencia para definir fines, prioridades y medios del trabajo académico. Se entiende también autonomía académica en tanto

se le atribuye a la misma comunidad académica la capacidad de evaluarse, conducirse y esgrimir sus propios criterios para organizarse. La autonomía, como discurso constitutivo de la academia, atraviesa todos sus niveles: Institución Universitaria, grupos de Investigación y académicos.

Las entrevistas acreditan que la autonomía, concretada en contenido narrativos tales como “la libertad de cátedra”, “la libertad en el manejo de horarios” y “la libertad de pensamiento”, funciona como una dimensión fundamental para describir este oficio de ser -hacer académico, situación reflejada por un académico del área de matemáticas:

“Aquí yo creo que (0,2) cada persona se maneja, administra de acuerdo a sus propias miradas, a su propia visión. Pero generalmente yo creo que igual van primando los instrumentos de evaluación, si a ti te están evaluando y te están diciendo oye lo única que vale es publicación ISI, tú vai a tener que empezar, aunque no estés tan de acuerdo, vas a tener que empezar a priorizar eso.”

(Fragmento entrevista Académico de facultad de matemáticas)

De manera similar lo encontramos en el siguiente fragmento:

Entrevistado: yo estoy igual, estoy a las 9 de la noche, a veces hasta las 10 de la noche

Entrevistador: Y, por ejemplo, la universidad a usted como profé le propone un horario, le-le dice usted tiene que cumplir

Entrevistado: [no] no, no yo tengo horario libre, si un día no vengo nadie me controla

Entrevistador: ya

Entrevistado: lo que sí, eh, para mí lo que no puedo faltar es a las clases, yo tengo que ir a hacer mi clase, pero el resto del tiempo lo manejo yo (0.2) pero igual me falta, o sea no me da (.2) Yo trabajo sábado, domingo, igual no me alcanza el tiempo”

(Fragmento entrevista Académico área de Ingeniería)

Tal como se señalaba, la autonomía para organizar horarios, lugares de trabajo y tareas es algo que está presente como recurso para describir el oficio de un académico, lo que permite proyectar una imagen de sí que toma decisiones sobre su trabajo, con independencia de autoridades o contextos. Sin embargo, las contradicciones en este tipo de narraciones son evidentes. Los fragmentos en torno a la autonomía aparecen fisurados y los hablantes brotan realizando diferentes estrategias de reparación y conciliación de estas fracturas de sentido y coherencia acerca de su trabajo y de sí.

De acuerdo a Clarke, Knights, & Jarvis (2012) la autonomía y la pasión son criterios identitarios fundamentales en los cuerpos académicos, pues producen demarcaciones que

les permiten distinguirse de otro tipo de trabajos. Estos autores han denominado a esta retórica “el orgullo académico”, vinculado a su vez con la capacidad libre y creadora del académico, lograda en la creación de conocimiento y concretada en publicaciones originales y aportativas, así como una enseñanza transformadora del otro (Fardella, Sisto, & Jiménez, 2015).

Autonomía, libertad y pasión por el trabajo son pilares para la identidad académica. Y a su vez, la literatura indica se trata de valores profesionales que tributan para la construcción de una cierta distinción y prestigio profesional. No obstante, las entrevistas muestran que sostener estas narrativas y una identidad de académico prestigioso podría tener el efecto de cubrir otros aspectos más crudos del trabajo académico como las extensas cargas horarias, la cruda competencia por fondos o la permanente rendición de cuentas.

Discusión final

Relatos en torno a la pasión, autonomía, el compromiso con la transformación social y la creación de conocimiento como representaciones del trabajo académico son asuntos no menores en un contexto de capitalismo académico, proletarización o desprofesionalización académica (Campillo & Sáez, 2013). A simple vista, pareciera que las construcciones identitarias revisadas parecieran no adscribirse de manera absoluta a los nuevos prototipos laborales de la universidad managerialista. Incluso es posible ver en un nivel explícito fragmentos detractores de las nuevas identidades propuestas para la academia.

Las y los académicos se posicionan en este nuevo contexto laboral utilizando recursos narrativos que se caracterizan por dar cuenta del trabajo académico como un trabajo orientado por un sentido mayor a lo individual y opuesto al mercado, donde incluso se gana menos, pero se trabaja construyendo conocimiento en pos de una contribución a la sociedad, incluyendo su transformación. Así mismo, frente a la rendición de cuentas y la estandarización, persiste como un eje identitario la autonomía y el trabajo por pasión. Todo ello da cuenta de posiciones identitarias que se contraponen y ponen en tensión la demanda productivista del capitalismo académico (Slaughter & Leslie, 1997; 2001; Slaughter & Rhoades, 2004).

Sin embargo, en muchas entrevistas los discursos de la pasión y la autonomía en la academia entretejen una complicada colaboración con la intensificación del trabajo académico y en general, con las nuevas regulaciones y condiciones laborales implementadas en un contexto managerialización de la universidad.

Si consideramos lo señalado previamente, la identidad emerge como una performance, una actividad fronteriza entre lo social y lo individual. Es propio de ésta su heterogenei-

dad y su continua construcción, nunca acabada, por ello se despliega realizando concesiones y negociaciones continuamente. ¿Empuja la nueva universidad managerial una identidad disidente en los académicos? ¿Es acaso esta identidad de artista que se desmarca del asalariado una manera de solventar las contradicciones producidas por la nueva universidad? ¿Identificarse con un trabajo apasionado y creativo permite conservar el ethos académico construido y sostenido históricamente?

A nuestro juicio, la respuesta es parcial. Las narrativas producidas, si bien dan cuenta de referenciales identitarios que se desmarcan de aquello promovido explícitamente por los nuevos modelos de gestión universitario, a la vez se siguen sustentando en la noción de prestigio académico como eje. Esto es relevante, pues si bien el prestigio es parte del ethos histórico que ha constituido al ser académico, es un referencial de carácter individualizante. El prestigio es del individuo. Es el individuo el que brilla. Y esto coincide con ciertos énfasis propios del nuevo management tal como se ha desplegado en el campo universitario: la productividad entendida como artículos aceptados en revistas indexadas, es decir de prestigio, las citas recibidas, entre otros indicadores son muestra de este énfasis en el reconocimiento individual que coincide con ciertos referenciales históricos de este tipo de trabajo. Esta coincidencia, potencialmente puede hacer que la implementación de estas estrategias resulte más ‘suave’ para los sujetos interpelados, reforzando con ello la autointensificación. Intensificación empujada por ideas como la supuesta autonomía y la pasión como motores del trabajo. Además, salvaguardar esta ‘identidad prestigiosa’ evita hablar de las condiciones laborales y de alguna forma los relatos de sufrimiento, vacío y decepción son también escondidos, subordinados ante esta identidad que se despliega a través de ciertos guiones públicos legítimos para hablar de lo que es nuestro trabajo académico. Creemos que esto es de suma importancia y debe ser profundizado.

Referencias bibliográficas

- Altbach, P. (2000). *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Chestnut Hill, MA: Boston College Center for International Higher Education.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Paris: Gallimard.
- Campillo, M., & Sáez, J. (2013). *La universidad desde sus imágenes. Profesionalización, desprofesionalización o proletarización en la universidad contemporánea*. Athenea digital, 13(1), 121-137.
- Clarke, C., Knights, D., & Jarvis, C. (2012). *A labour of love? Academics in business schools*. Scandinavian Journal of

Management, 28(1), 5-15.

Dubar, C. (1991). *La Socialisation construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Collin.

Dubar, C. (2000). *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*. Paris: Presses Universitaires de France.

Fardella, C., Sisto, V., & Jiménez, F. (2015). *Nosotros los académicos. Narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual*. Universitas Psychologica, 14(5), 1625-1636.

Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.

Gill, R. (2009). *Breaking the silence. The hidden injuries of neo-liberal academia*. En R. Flood, & R. Gill, *Secrecy and silence in the research process: Feminist Reflections*. London: Routledge.

Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Editorial Sistema.

Gubrium, J., & Holstein, J. (1998). *Narrative practice and the coherence of personal stories*. The Sociological Quarterly, 39(1), 163-87.

Ibarra, E. (2002). *La 'nueva universidad' en México: transformaciones recientes y perspectivas*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 7, N° 14.

Íñiguez, L. (2001). *Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual*. En E. Crespo, *La constitución social de la subjetividad* (págs. 209-225). Madrid: Catarata.

Jack, G., & Lorbiecki, A. (2007). *National Identity, Globalization and the Discursive Construction of Organizational Identity*. British Journal of Management, 18(1), S79-S94.

Medá, D. (1998). *El Trabajo un Valor en Peligro de Extinción*. Barcelona: Gedisa.

Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *La Reinención del Gobierno*. New York: Addison-Wesley.

Sennett, R. (1998). *La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama 2000.

Slaughter, S., & Leslie, L. (1997). *Academic capitalism. Politics, policies and the entrepreneurial university*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Slaughter, S., & Leslie, L. (2001). *Expanding and elaborating the concept of academic capitalism*. Organization, 2(8), 154-161.

Slaughter, S., & Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State and*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Smith, B., & Sparkes, A. (2008). *Contrasting perspectives on narrating selves and identities*. Qualitative Research, 8(5), 5-35.

Soto Roy, Á., & Gaete Altamirano, T. (2013). *Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible*. Universitas Psychologica, 12(4), 1169-1182.

Vinck, D. (2014). *Ciencias y sociedad. Sociología del trabajo científico*. Barcelona: Gedisa.

Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., & Ellis, N. (2009). *Articulating identities*. Human Relations, 62(3), 299-322.

*Cuerpos maquinales y cuerpos flexibles.
Elementos psicoanalíticos en la lectura de las
nuevas prácticas de gestión organizacional.*

Diego Mansilla

Diego Mansilla: Licenciado en Psicología UNC. Maestrando de la carrera de Sociología CEA (UNC). Docente Universidad de Morón. Adscripto equipo investigación CEA UNC. Miembro equipo de investigación del Instituto de Administración Facultad de Ciencias Económicas UNC.. Email: lic.dmansilla@gmail.com

Introducción

Desde el surgimiento de las primeras organizaciones industriales hasta la actualidad, el cuerpo del trabajador ha sido pensado, interpretado y utilizado de diferentes maneras. En la actualidad, numerosas teorías organizacionales realizan una mirada sobre el trabajo concibiendo al cuerpo del trabajador como un recurso más a ser administrado y controlado, o bien como cuerpo que debe ser adaptado, transformado e incorporado a la cultura y valores organizacionales.

La creciente expansión de la producción en serie, a partir de la revolución industrial, permitió la aparición de distintos modelos de administración, impulsados principalmente por el taylorismo y fordismo, estableciendo que la mejor manera (*one best way*)¹ de lograr rentabilidad y eficiencia era por medio de la reducción de costos, optimización de los tiempos y aumento en la productividad de los trabajadores (Medina Macias y Ávila Vidal, 2002). Estas formas de coordinación fueron altamente eficaces para los empresarios industriales en contextos estables, con demandas a gran escala y poca variación en los requerimientos por parte de los clientes, entre otros aspectos.

Como refiere Rojas (1999), en Argentina, como en otras partes del mundo, las organizaciones que proponen la división de tareas por medio de este paradigma taylorista-fordista han generado condiciones de trabajo claramente desfavorables para la emergencia de la subjetividad. Esta forma de concebir al trabajo humano se refleja en la alta burocratización y formalización del empleo con condiciones extremadamente estructuradas y rutinarias.

Según Stankiewicz (1991), el paradigma socio productivo taylorista-fordista entra en crisis a partir de 1970 debido, entre otras causas, al rechazo de los trabajadores a la actividad en serie, monótona y poco calificada, sumado a enfermedades psicológicas y físicas producidas por estas condiciones laborales (Neffa, 1999).

En este contexto y sumado a la emergencia de políticas internacionales tendientes al libre comercio, las organizaciones comenzaron a delinear e implementar procesos de reconversión de las prácticas laborales para encarar los nuevos mercados caracterizados por su alta flexibilidad, volatilidad y cambios constantes. Esto puede verse en el surgimiento de perspectivas manageriales impulsadas por el Ohnismo (Coriat, 1994) como por ejemplo el enfoque de la Calidad Total, la Teoría de la Contingencia, la Escuela Sociotécnica, el Enfoque de Sistemas y Enfoque de las Relaciones Humanas (Medina Macias y Avila Vidal, 2002).

En estos nuevos dispositivos de gestión, podemos dar cuenta de las “nuevas formas del management” evidenciadas por una creciente sofisticación del discurso gerencial, la aplicación de diversos y complejos mecanismos de introyección de

los valores culturales y la implementación de nuevas formas de supervisión, control y búsqueda de la eficiencia del conjunto de los trabajadores.

El “nuevo” management (en caso de ser aceptable el singular) surge discursivamente con la intención de mejorar las condiciones de trabajo y de las organizaciones, asignándole una particular relevancia al cambio cultural, la gestión del clima laboral, la capacitación y desarrollo del personal para aumentar el compromiso, las competencias individuales y calidad en el trabajo.

Siguiendo a Jorge Aleman (Pujó, 2013), la globalización se sostiene en un marco teórico e ideológico particular necesario para el funcionamiento del libre mercado, como también para el establecimiento de estrategias, teorías, políticas y prácticas institucionales “que apuntan a una nueva invención del sujeto” (p. 163). El sujeto de esta ideología se homogeneiza, se unifica como sujeto emprendedor, entregado al máximo rendimiento; tal como dirá Foucault (2006) un “empresario de sí mismo”.

La flexibilidad laboral por lo tanto, favorece a la adaptación y continuidad de las organizaciones en el mercado, y en el mismo acto, a la flexibilización de los cuerpos. Dicho de otro modo, la libre movilidad del mercado de trabajo, promueve cada vez más al desarrollo de los aspectos personales que hacen que un trabajador pueda insertarse en el mercado laboral. La adquisición de competencias individuales (*saberes hacer* portados en los cuerpos), influye directamente en la posibilidad de ser autocomercializable o empleable. El rasgo distintivo del empresario de sí mismo estaría caracterizado por un sujeto que convive cotidianamente con la creciente falta de límites entre la vida laboral y la personal, la creciente exigencia en relación a sus habilidades y las consecuentes marcas sintomáticas en su cuerpo.

Laval y Dardot (2013) indican que a la implementación de estas estrategias “sin estrategias” (p. 329) ha tenido como correlato la aparición del “sujeto productivo” (p. 325) o tal como lo denomina el psicoanálisis, el “sujeto plusmoderno” (Hamann, 2006), que no está circunscripto solo al ámbito laboral sino que es posible percibirlo en todos los dominios de su existencia, es decir: sujeto productor de dinero, éxito, bienestar, placer, felicidad, etc.

Las nuevas teorías del management juegan un papel fundamental y tienen cabal relevancia en la instauración de este nuevo discurso representante de una nueva lógica de poder. Lógica que se desarrollará más adelante al presentar al discurso capitalista pensado por Jaques Lacan.

Desarrollo

Psicoanálisis y el cuerpo del trabajador

La crítica que se pretende realizar a estas nuevas teorías del

¹ Taylor y Fayol (1961). Principios de la administración científica.

management se enfoca necesariamente en las circunstancias que marcan esta época, como también en algunos aspectos teórico - epistemológicos necesarios para el entendimiento del cuerpo en el anudamiento de lo Real, Simbólico e Imaginario presente en la obra de Lacan (1972)².

Teniendo en cuenta que el psicoanálisis lacaniano nunca trabajó directamente sobre el management (Aleman, 2013: p. 165), consideramos que es posible pensar que el cuerpo del psicoanálisis que emerge conceptualmente de la experiencia analítica, encuentra sus tensiones, contradicciones y distinciones del cuerpo maquinal y el cuerpo flexible presentados en este trabajo.

El cuerpo del psicoanálisis que se propone articular, es un cuerpo que puede ser leído como tres cuerpos a la vez. Cuerpo Imaginario que se espeja en los semejantes y se identifica. Cuerpo Simbólico que proviene del Otro³, portador de síntomas o mensajes que representan la peculiar relación entre el sujeto y la cultura. Y cuerpo Real que goza de la vida por efecto del significante y que demanda la reparación del objeto perdido en la incesante iteración de goce.

En este sentido el ser humano, para la teoría psicoanalítica lacaniana, es un ser que goza del lenguaje con el cuerpo. Definición que nos permite situar algunas distinciones: a) el sujeto no es su cuerpo sino que lo tiene; b) el cuerpo Simbólico proviene del Otro; c) con el cuerpo Real se goza. En otras palabras y siguiendo a Freud (1930), el malestar se encuentra en la cultura esencialmente debido a este acto de incorporación del orden Simbólico en el ser humano.

No obstante, el malestar en nuestra cultura parece haber sido desplazado hacia otro lugar y es por ello que resulta necesario considerar en principio tres aspectos: el discurso capitalista, la caída de los ideales y la voracidad del superyó.

Discurso del amo y discurso capitalista

A continuación se introducirán algunos conceptos básicos para abordar la distinción entre el discurso del amo clásico y el “discurso” del amo moderno: el capitalista⁴, al que procura-

2. Lacan introdujo los registros Real, Simbólico, Imaginario, desarrollados con diferentes matices a lo largo de su enseñanza. Estos registros de pensamiento, a la vez, fueron articulados a la lógica matemática del nudo borromeo, utilizado por primera vez el 9 de febrero del año 1972, en el marco del seminario 19...Ou pire. Tres dimensiones que son igualmente relevantes para el abordaje de numerosas cuestiones teóricas y clínicas del psicoanálisis.

3. El Otro (con mayúsculas), es el término utilizado para definir aquello simbólico anterior y exterior al sujeto, que lo determina. Siguiendo la topología lacaniana, podemos situar de manera rápida, que el registro Simbólico (entendido por el universo significante) en sí mismo también es un cuerpo para el psicoanálisis, como organización que se constituye con sus propias relaciones internas y determinaciones. El Otro se sitúa en este punto como necesario para que el sujeto pueda emerger.

4. El discurso capitalista, podría ser denominado como el quinto discurso trabajado por Lacan en su producción. No obstante, para ser considerado un discurso debería ser un modo de lazo social y en el seno de la construcción de este “discurso” se encuentra la evanescencia de los lazos y relaciones. Es por ello, que el calificativo: discurso, no sería del todo apropiado para denominar a esta distribución de los cuatro términos en el matema.

remos llegar en el transcurso de este capítulo.

A partir de la lógica de los cuatro discursos de Lacan (1969), es posible conceptualizar el lugar del sujeto en la sociedad denominada “*plusmoderna*” (Hamann; 2006); cuestión que ha ido tomando diferentes matices y bifurcaciones en las últimas décadas de producción post-lacaniana, pero que será de gran utilidad para pensar la diferencia entre el *cuerpo maquinal* y el *cuerpo flexible*.

Los discursos, en la obra de Lacan, son entendidos como una manera de caracterizar el lazo social. El discurso para Lacan “*es pura estructura que sostiene los vínculos sociales del sujeto y no el contenido o sentido que puedan obtenerse de los significantes que lo conforman*” (Palao, 2004: p. 70).

Los cuatro discursos en referencia son, el discurso del amo (S1), el discurso del sujeto histórico (\$), el discurso del analista (“a”) y el discurso universitario (S2), distinguidos por la rotación de términos que definen la posición de cada discurso en “cuartos de vuelta”⁵.

El discurso rector en este matema, a partir del cual se definirán los otros tres discursos, es el discurso del amo⁶. En este discurso, el significante amo se dirige al esclavo que, en el lugar del trabajo “*produce un objeto del cual se encuentra enajenado*” (Dipaola & Lutereau, 2015). El amo aquí no es un agente dotado de saberes, aunque si sabe una cosa: hacer trabajar al esclavo (Lacan, 1969).

Para presentar lo anterior con un ejemplo, diremos que la ciencia es un discurso que trabaja buscando continuamente la verdad, pero solo alcanza el saber (entendido aquí como lo simbólico). La inaccesibilidad de la ciencia a obtener la verdad del sujeto es constitutiva, ya que precisa de los significantes provistos por la cultura para poder acceder a algo de ella y es en el mismo proceso que estas palabras se alejan de la verdad para construir algo distinto. El sujeto en el discurso amo ocupa el lugar de la verdad que es imposible de acceder por medio de la producción tecnológica - científica. El lugar de la ciencia como máquina de producir sentidos genera de manera insaciable explicaciones sobre el mundo, mientras que en esa producción se aleja cada vez más del sujeto que intenta explicar (Palao, 2004: p. 312).

Discurso amo

amo (S1)	→	Otro (S2)
↑		↓
verdad (\$)	//	producción (“a”)

Tomando los aportes de la teoría psicodinámica del trabajo

5. Los cuatro lugares o “cuartos de vuelta” de referencia son: el lugar del agente (S1), del Otro (S2), de la producción (“a”) y finalmente de la verdad (\$).

6. Cada discurso establece un modo de relación entre parejas: el sujeto histórico y el amo (\$ → S1), el profesor y el alumno (S2 → a), el analista y el analizante (a → \$), el amo y el esclavo (S1 → S2).

(Dessors, et al., 1998), entendemos que el management en las organizaciones tayloristas-fordistas, encuentra sus bases en el ordenamiento, optimización y formalización de los recursos, en donde los cuerpos de los sujetos que participan de los procesos productivos se encuentran incluidos como recursos humanos a ser administrados.

Esos cuerpos tienen que servir de soporte a la operación que el discurso organizacional dirige, lo cual implica pensar en un cuerpo fragmentado. Cada órgano, recortado por la operación del saber científico-tecnológico organizacional, es estudiado, estandarizado, normativizado y controlado de manera secuencial en el proceso productivo, mientras que el sujeto queda por fuera de dicha operación la mayor parte del tiempo.

El goce del organismo, puede ser leído en este tipo de organizaciones como resto recortado que queda de la producción incesante de la maquinaria organizacional. En la posición del discurso del amo, es posible observar como se establece una distancia (//) entre el sujeto y el goce de su cuerpo, resto al cual queda expuesto el organismo frente al trabajo.

Tal como dirá Dejours (1998), el trabajo subjetivo emerge en el desfasaje entre lo prescripto y lo real⁷. El sujeto en su acción creativa, rectificadora y astuta, debe emerger al momento que la prescripción falla y la repetición maquinal no puede dar respuestas a lo que requiere el trabajo para ser realizado.

En el discurso amo, el plus-de-goce (objeto a) evidencia la división ontológica entre el cuerpo simbólico y el trabajo real del organismo sobre la materia. Recordemos que para el psicoanálisis lacaniano el sujeto se caracteriza por su articulación significante y la consecuente falta de consistencia o falta-enser, a diferencia del neologismo parlêtre que refiere al ser humano en su relación con los tres registros (Real – Simbólico – Imaginario).

El límite de la castración (representado en el matema con //) imposibilita que el sujeto pueda acceder directamente a su organismo, por lo cual solo podrá gozar de él por la vía de dicha castración. De esta manera el sujeto queda separado del goce, configurándose como resto de la transacción entre el sujeto, el cuerpo y lo organizacional.

En la conferencia titulada “del discurso psicoanalítico” del año 1972, Lacan escribe por primera vez el matema del discurso capitalista, presentándolo como variante del discurso del amo clásico, que conceptualiza como un discurso “locamente astuto” destinado a estallar.

“(…) lo que opera del discurso del amo antiguo al del amo moderno que llaman capitalista, es que algo se ha modificado en el lugar del saber. (...) Ese saber del que efectivamente la

7. Si bien la psicodinámica del trabajo concibe a lo real de manera distinta del concepto de lo Real lacaniano, para Dejours lo real contempla al acto de trabajo en un sentido complejo, que en términos lacanianos puede ser entendido desde la topología del R.S.I.

explotación capitalista lo despoja volviendo inútil, le es restituido en un tipo de subversión, es otra cosa que le es restituido: un saber de Amo (Lacan, 1969).

La variación en este matema consiste en que el sujeto (\$) es sustituido por el significante amo (S1) y en consecuencia, el significante amo (S1) fija al sujeto en el lugar de la verdad frente al Otro por medio del cual accederá directamente al goce. Este movimiento implica que la barrera de la castración (//), que en el discurso del amo (S1) se interponía entre el goce y el sujeto (\$), ahora ha desaparecido.

Discurso capitalista

verdad (\$)	Otro (S2)
↓ ↗	↖ ↓
amo (S1)	producción (“a”)

Debido a que el límite de la castración desaparece en este movimiento, no hay nada del goce que esté prohibido. La castración en el discurso capitalista neoliberal ya no opera como límite a la producción y el consumo, lo cual producirá subjetividades marcadas por el empuje al goce ilimitado.

Esto implica que el sujeto se encontrará atrapado en un circuito sin fin, donde el consumo se torna cada vez más rápido y, a la vez, termina por consumir al sujeto. Esto que se subvierte, provoca que el goce saturé al sujeto (Lacan, 1972).

Es decir que el paso del discurso del amo clásico al discurso capitalista, no es solo que “algo se ha modificado en el lugar del saber” (Lacan, 1969), es también que se ha producido un pase de la renuncia de goce a la de la acumulación. Con otras palabras, el pasaje que estamos situando se da, del plus-de-goce como resto de la transacción en el discurso amo, al goce ilimitado marcado por el mandato superyoico del GOZA! propuesto por la lógica neoliberal (Žižek, 1992: p. 118).

Acuñado bajo el término Eficustración, neologismo que reúne a la Eficacia y Castración, Laurent Chaine (2010) afirma que esta transposición de lugares será la operación que construirá a un modo de subjetividad orientada al resultado. El sujeto de la eficacia estará definido por el resultado que debe alcanzar el cual será evaluado a partir indicadores (la mayoría de las veces numéricos), en la cual se resumirá y condensará el valor que la organización le otorgará al trabajador.

El trabajador en la época del mandato a gozar puede ser caracterizado como un trabajador insaciable, incansable, polivalente, multitasking, constante productor de sus propias condiciones laborales, capaz de reinventarse constantemente con cada avance de la ciencia y tecnología, consumidor / consumido por las cambiantes pautas del mercado de trabajo.

Con este nuevo tipo de trabajador, advienen cuerpos nuevos, cuerpos “líquidos” (Bauman, 2005), que se evanescen

en la red informática y se re-construyen permanentemente; cuerpos en línea las 24hs y que se adaptan a los cambios de contexto según lo que dispongan las inconstantes reglas de juego concebidas a partir del intercambio entre la demanda de los clientes y la oferta organizacional.

Resulta en este punto posible establecer el vínculo entre las condiciones de producción del cuerpo maquinal por efecto del discurso del amo y al discurso capitalista, fenómeno global actual, como productor de cuerpos flexibles.

La caída de los ideales y la voracidad del superyó:

En este marco, la teoría psicoanalítica, permite presentar una nueva discusión sobre las prácticas organizacionales que siguen el modelo de la Organización Científica del Trabajo (OCT) frente a estas nuevas organizaciones virtuales, digitales, apoyadas en las TICs⁸, centradas en las competencias individuales, que buscan el empoderamiento de los sujetos a través de la descentralización de la toma de decisiones y el saber.

A partir del surgimiento de organizaciones y trabajos cada vez más “flexibles”, los sujetos buscan enlazarse desde algún lugar posible, lo cual implica pasar de la renuncia de goce (plus-de-goce) que presentábamos anteriormente, a la caída de las prácticas manageriales propias del paradigma organizacional de comienzos del siglo pasado.

El neo-management y las nuevas prácticas laborales, requiere repensar los lazos sociales frente a la constante flexibilización de las normas que en otro momento servían para ordenar a los sujetos y los cuerpos en las topografías organizacionales tradicionales. La introyección que se da en estos ámbitos no es a la rígida norma prescripta, sino a los ideales capitalistas, que se mantienen en constante movimiento, debido a la permanente actualización de los bienes que en ella se producen.

“Los ideales tradicionales, los grandes ideales universales, que aseguraban una mayor continuidad en los estilos de vida, ya no sirven para guiar y coartar a los seres humanos, sino que más bien, estos parecen encontrarse más libres que nunca para elegir sus propios valores y estilos de vida y hacer, en última instancia, lo que les venga en gana, bajo la égida de un individualismo rampante y un empuje a los goces más extravagantes” (Bernal, 2004: p. 2).

El cambio presentado en las últimas décadas, descrito en el discurso capitalista de Lacan, produjo un viraje en las formas de analizar el trabajo. El superyó en la lógica del discurso del amo clásico, es una instancia externa que representa un mandato imposible de satisfacer, obligando al sujeto a renunciar a sus satisfacciones. Por otra parte el superyó en el discurso capitalista *“podríamos decir ya no es un parásito que se alimen-*

ta de renuncias, sino que alimenta y promueve el goce autista.” (Goldberg, 1999). Este “nuevo” superyó condiciona la mirada moderna sobre la subjetividad y los cuerpos en el trabajo. Mirada que nos permite repensar la relación entre el libre mercado, la flexibilización laboral, el neo-management y las consecuencias en los cuerpos.

El superyó en este sentido, se constituye en las organizaciones del discurso del amo, como uno de los semblantes del Otro que atestigua su existencia frente a lo prohibido, el deber ser y la culpa. El imperativo superyoico que comanda al sujeto en las organizaciones flexibles (del discurso capitalista lacaniano), es un imperativo que lo empuja a gozar sin límites.

El cambio se da del sujeto de la repetición maquinal, que debe poner su cuerpo al servicio del proceso industrial; al sujeto plusmoderno, productivo, empresario de sí mismo, movilizado por el mandato superyoico del goce sin límites, sin regulaciones, ni referentes y por lo tanto, movilizado a taponar su falta-en-ser mediante la búsqueda constante de gratificaciones (económicas, reconocimiento y éxito personal, por citar algunas).

Siguiendo a Eric Laurent (Miller y Laurent, 2005), ante la ausencia de la norma vertical la suplencia es la identificación especular en torno al objeto “a” (advenimiento de las comunidades de goce). Las nuevas teorías del management buscan motivar a sujetos cada vez más difíciles de tipificar, implementando prácticas que intentan situar el lugar del deseo para poder anclarlo a la organización.

Esta labilidad en la regulación organizacional, implica una pérdida paulatina de las referencias, donde el único orientador que se impone es el discurso capitalista, el cual rechaza las fronteras, límites o condicionamientos, ya que pretende ser global y universal, implicando a los goces de los cuerpos de otra forma.

Conclusiones

Desde esta perspectiva consideramos posible establecer la distinción entre el cuerpo maquinal y el cuerpo flexible a partir de sus respectivas articulaciones con el Otro como se mostró en los cuatro discursos. Las prácticas del management sustentadas en el cuerpo maquinal, es decir de cuerpo como reproductor de lo prescripto, fenomenológicamente puede ser identificadas por mostrar un discurso consistente, vertical, con pocas fisuras, con valores e ideales rigurosos en el cual el sujeto puede resistirse, soportar o identificarse. En estas organizaciones del Otro sin fisuras, el sujeto necesita moderar el goce dándole lugar a las reglas, leyes, pautas y normas preestablecidas.

En este modelo de gestión de recursos humanos, la reproducción es fundamentalmente provista por estrictas condiciones de reproducción del trabajo hacia la construcción de “cuer-

8. Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación

pos dóciles” (Foucault, 2004), es decir cuerpos educados, usados y perfeccionados por la técnica disciplinar. El psicoanálisis nos propone pensar que los procesos de formalización separan lo prescripto del proceso de ejecución de la tarea, despojando al sujeto del saber portado en su cuerpo, relación planteada por Lacan en la lógica del amo y el esclavo (San Emeterio, 2007). Esto genera que el sujeto deba aprender a introyectar la prescripción en tanto gestos corporales que le son requeridos.

En el otro polo nos encontramos con nuevas prácticas manageriales que promueven constante flexibilización, polivalencia y adaptabilidad, para que los sujetos sean empleables en el mercado de trabajo frente a los vertiginosos cambios del contexto, en donde el Otro organizacional aparece desdibujado, sin establecer normas, modelos o pautas claras. El sujeto en este esquema se encuentra separado, aislado e individualizado, empresario de sí y obligado a triunfar en cada paso que da.

El sujeto productivo en la actualidad es el sujeto del *cuerpo flexible*, maleable, eficaz; un sujeto que hace uso de su cuerpo para mantenerse constantemente activo, aprendiendo y adaptándose a los cambios del contexto en un mundo cada vez más “líquido”, sin tantos lazos sociales verticales y con cada vez más ausencia de límites que lo puedan contener. Son los nuevos cuerpos que gozan del mandato superyoico del tener que querer cada vez más y más... demanda imposible de saciar.

Referencias bibliográficas

- Bauman, Z. (2005). *La modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bernal H. (2004). *La caída de los ideales o el Otro que no existe*. Revista Poiésis.
- Castro-Gómez, S. y Restrepo E. (2008) (edit.) *Genealogías de la colombianidad*, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana-PENSAR.
- Chaine, L. (2010). *Defining Efficatration*. Concepts & Grounded Theory Projects, Paris: ICT Proyect Papers.
- Costa, F.; Rodríguez, P. (2010) *La vida como información, el cuerpo como señal de ajuste: los deslizamientos del biopoder en el marco de la gubernamentalidad neoliberal*. En: Vanessa Lemm (ed.) Michel Foucault: neoliberalismo y biopolítica. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Coriat, B. (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid, Editorial S. XXI
- Coriat, B. (1994). *Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo*. Buenos Aires: ASET
- Couso, O. (2008). *El cuerpo en el psicoanálisis*, Buenos Aires: Ficha de la biblioteca y Centro de Documentación de EFBA.
- De la Garza Toledo, E. (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. El trabajo del futuro y el futuro del trabajo.
- Dejours C. (1998). *El factor Humano*, Buenos Aires: Lumen-Hvmanitas: Trabajo y Sociedad.
- Dessors D. & Guiho-Bailly (Comps.) (1998 [94]) *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, Buenos Aires: Lumen-Hvmanitas: Trabajo y Sociedad.
- Dipaola, E. & Lutereau, L. (2015). *El discurso capitalista y el goce de lo que se consume: Lacan y la cultura contemporánea. Diferencias*.
- Dolto, F. (1986). *La imagen inconsciente del cuerpo*, Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, M. (2006) *Nacimiento de la bipolaridad*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Foucault, M. (2004). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Fukuyama, F. (1992). *El fin de la historia y el último hombre*. Buenos Aires: Planeta.
- Freud, S. (1920) *Más allá del principio de placer*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Vol. XXI. OC. Argentina, Amorrortu editores.
- Goldberg, M. (1999). *El malestar del Otro*. Recuperado de <http://www.lacan.com/goldenberg.htm>.
- Hamann, M. (2006). *El Otro que no existe*. Lima: Biblioteca del Campo Freudiano.
- Lacan, J (1969). *Seminario 17 El reverso del psicoanálisis*, Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J. (1995 [71-72]). *Seminario 19 ... Ou Pire*, Buenos Aires: Paidós
- Lacan, J. (1981 [72-73]). *Seminario 20 Aún*, Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J (1972). *Del discurso psicoanalítico*. (conferencia en Milán, 12 de mayo de 1972)
- Lacan, J. (1974a). *Seminario 22 RSI*, Buenos Aires: EFBA.
- Lacan, J. (1975). *Seminario 23 El Sinthome*, Buenos Aires: EFBA.
- Medina Macias y Avila Vidal (2002). *Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional*, La Habana; Revista cubana de Psicología. Vol. 19, N°13.

- Miller, J.A. (2002). *Biología lacaniana y el acontecimiento del cuerpo*, Buenos Aires: Diva.
- Miller, J.A. & Laurent, E. (2005). *El Otro que no existe y sus comités de ética*. Paidós.
- Neffa, J. C. (1999). *Crisis de los paradigmas taylorista y fordista*. Realidad Económica.
- Paola, D. (2000). *Lo incorpóreo*, Buenos Aires: Homo Sapiens.
- Pujó, M. (2013). *Jorge Alemán y el debate contemporáneo. Antifilosofía e izquierda lacaniana*. Leitura Flutuante. Revista do Centro de Estudos em Semiótica e Psicanálise.
- Palao, J. (2004). *La profecía de la imagen-mundo: para una genealogía del paradigma informativo*. Ediciones de la Filmoteca. Instituto Valenciano de Cinematografía Ricardo Muñoz Suay.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: Cinterfor.
- San Emeterio, C. (a). *Discurso e imaginario de la modernidad*, inédito, UNC.
- San Emeterio, C. (b). *Tópicos epistemológicos*, inédito, UNC
- San Emeterio, C. (2007). *Una aproximación a las relaciones entre discurso y trabajo*.
- Stankiewicz, F. (1991). *La crisis de la OCT ¿genera la emergencia de una nueva relación salarial?. Las estrategias de los empresarios frente a los recursos humanos (compilación)*.
- Soler, C. (1990). *El cuerpo en la enseñanza de Jacques Lacan. Estudios de Psicopatología*, Paris: (s.n.).
- Taylor y Fayol (1961). *Principios de la administración científica*.
- Vázquez García, F. (2005) *Empresarios de nosotros mismos. Biopolítica, Mercado y Soberanía en la Gubernamentalidad neoliberal*. En Javier Ugarte Pérez La administración de la vida. Barcelona: Anthropos.
- Žižek, S. (1992). *El sublime objeto de la ideología*. Siglo XXI.
- Žižek, S. (2003). *Ideología: un mapa de la cuestión*. Fondo de Cultura Económica.

Acceso de la mujer a cargos directivos en una consultora de la ciudad de río cuarto

Valentina Lorena Galfré, Carolina Cretton y Valeria Moran

Lorena Valentina Galfré: Licenciada en Psicología, Acompañante Terapéutico. Esp. Docente Universitario en Ciencias de la Salud. Docente de la Universidad Católica de Cuyo sede Río Cuarto y de la Universidad de Mendoza Facultad de Ciencias de la Salud. Sede Río Cuarto. Email: lorenagal2001@yahoo.com.ar

Carolina Cretton: Licenciada en Psicología, Diplomada en Psicología Organizacional. Docente Adscripta en Psicología Organizacional Universidad Empresarial Siglo 21. Email: carolinacretton@hotmail.com.

Col. Metodóloga: Lic. Moran Valeria

Introducción

La división de los labores entre los géneros femenino y masculino se constituyen como una constante en todas las sociedades desde tiempos remotos, pero su cuestionamiento es un aspecto más reciente (Cacouault y Marry, 2000). Históricamente, las labores vinculadas al género femenino están exclusivamente relacionadas con la maternidad y el cuidado de la familia. Estas constituyen las responsabilidades de la mujer y se consideran incompatibles con la vida pública a la que el hombre pertenece (Barrancos, 2012). Hacia fines del siglo XVI la mujer puede tener acceso al conocimiento. Progresivamente se incorpora a la escolaridad, con una instrucción diferenciada a la del hombre, de manera que solo se la alfabetiza mínimamente y aprendía labores (Semidober, 2002).

Con la llegada de la Revolución Industrial se producen cambios en el mundo laboral y en el ámbito de las relaciones familiares. Se produce el paso de un modo de producción familiar a otro a grandes escalas, que da por origen a la sociedad de consumo (Maruani, 2000). En este contexto aparece la imagen de la mujer obrera. Los estudios y teorizaciones se focalizan a partir de entonces en dar cuenta del quiebre que implicó la revolución industrial para la economía, las personas y las organizaciones, y la mujer deja de ser invisible para los ojos del mundo laboral (Scott, 1991).

A principios del siglo XX comienzan a multiplicarse escuelas y otros espacios educativos y recreativos para niños fuera del hogar; avanzan nuevas tecnologías que invisibilizan la producción doméstica como fruto del esfuerzo personal de las mujeres; comienzan a difundirse anticonceptivos que otorgaban mayor libertad a la sexualidad femenina, de modo que esta ya no puede circunscribirse obligatoriamente al escenario doméstico, ni ser sólo para la reproducción; y también con la experiencia acumulada por las mujeres en el trabajo extra doméstico, mujeres que comienzan a ganar su propio dinero, especialmente como resultado de las necesidades impuestas por la primera y segunda guerra mundial (Burín, 1996).

Durante el inicio del Siglo XX comienzan a generarse luchas por los derechos de las mujeres. Las protestas procuran conseguir la habilitación del sufragio femenino y la equiparación de salarios con respecto a sus pares hombres en ese entonces. Recién en la década de los '60, surgen las primeras publicaciones sobre la mujer y sus problemáticas en el trabajo (Maruani, 2000). Pero aún no se aborda el hecho de hacer posible la participación de la mujer en el ámbito del poder y en la toma de decisiones (Berbel, 2014).

Los antecedentes dan cuenta de que la inserción laboral de la mujer sufre cambios a lo largo de los años, los cuales son ampliamente documentados en la bibliografía, en particular su acceso a cargos directivos. Sin embargo no se encuentran

investigaciones que describan el perfil sociodemográfico de las mujeres que acceden a cargos directivos en la ciudad de Río Cuarto, como así también las características de las empresas donde ocupan cargos de decisión. Ahondar en esta temática, ayudaría a explorar la actualidad de la mujer directiva en la Ciudad, y como Psicólogos Laborales brindar herramientas en pos de la diversidad de género, dirigidas tanto a las mujeres como a las empresas.

La naturaleza de los cargos directivos

Según Mintzberg (1991) se considera al término organización al conjunto de personas bajo la presencia de algún sistema de autoridad, unificado o personificado en uno o más directivos dentro de una jerarquía que se encarga de aunar los esfuerzos (pág. 5) Por lo tanto, directivo es toda persona que está a cargo de una organización o de alguna de sus subunidades (pág. 15).

Lewis, Goodman, Fandt y Michlitsc (2006) consideran que existen diferentes tipos de directivos dentro de una organización de acuerdo a su posición dentro de la pirámide organizacional y a las tareas que realizan. Distinguen tres niveles de directivos: directivos de primera línea, de línea media y alta dirección. La Dirección de Primera Línea supervisa a los individuos de los que son directamente responsables. Los puestos que ocupan varían de organización en organización: supervisores, jefes de equipos, coordinadores, etc. Sus tareas son rutinarias y repetitivas y se concentran básicamente en la resolución de problemas que surgen cotidianamente (Equipo Vértice, 2004). Cuervo (2001) difiere en cuanto a la denominación que le asigna a este nivel, pero concuerda en cuenta a las tareas y funciones que les competen; lo denomina "Dirección Operativa" y se refiere a estos directivos como aquellos que asignan tareas específicas a los empleados, y evalúan sus resultados de manera diaria.

Retomando a Lewis et.al (2006), consideran que si se asciende por la pirámide organizacional se encuentran los Directivos de Línea Media. Ellos se encargan de supervisar a los Directivos de Primera Línea y a los miembros de cada departamento dentro de la organización. Lucey (2005) designa que los cargos que ocupan llevan el nombre de la sección de la empresa de la cual son responsables: gerentes de comercialización, de recursos humanos, de finanzas, de aprovisionamiento, de comunicación, entre otros. Con respecto a la función que desarrollan, Fernandez Sánchez, Junquera Cimadevilla y Del Brio Gonzalez (2008) consideran que es la de establecer un nexo entre la dirección operativa y la cúspide de la organización, como así también ser los encargados de traducir los planes establecidos por la Alta Dirección en tareas más concretas y con objetivos más a corto plazo, para luego ser implementados por la Dirección Operativa.

Por último, se encuentra a la Alta Dirección según Lewis et.al. (2006), quienes se encargan de la administración es-

tratégica de las organizaciones. Las denominaciones que los identifican son CEO (chief executive manager), Presidente, Vicepresidente, Director de operaciones, Director de Información, entre otros. Se caracterizan por tener una capacidad de visión y liderazgo que permite a las organizaciones alcanzar los objetivos planteados. Entre sus funciones podemos encontrar transmitir una visión a nivel organizacional a los demás subordinados, crear una cultura organizacional y fomentar un espíritu emprendedor que permita afrontar los problemas y avanzar por los objetivos (Fernández Sánchez et.al 2008). *Casani Fernández de Navarrete, Llorente Ramos y Pérez Gorostegui* (2009) consideran que de la Alta Dirección depende el funcionamiento general de la empresa, son quienes se encargan de fijar los objetivos y las estrategias a seguir.

Se evidencia entonces, que los autores concuerdan en que la toma de decisiones no está en manos de una sola persona, sino que son varias las que se encargan de las tareas directivas. De esta manera lo consideran Muñoz y Nevados (2007) quienes sostuvieron que la incorporación de varios niveles directivos, permite coordinar y llevar a cabo el conjunto de tareas que involucran a la dirección. Es así como las organizaciones toman una forma piramidal.

Techo de Cristal y la Segregación Laboral Vertical

Con respecto al ser varón y mujer se construyen sistemas de creencias que funcionan como polos opuestos. Estás no solo atañen a la vida general, sino que se circunscriben de igual manera en el ámbito laboral (Barberá Heredia y Ramos López, 2004). Concluyen entonces Eagly y Karau (2002) que lo que existe en torno al género masculino es una congruencia con el rol de líder, y en el caso del género femenino, una incongruencia respecto a este.

Según lo plantea García de León (1995) las mujeres que logran ocupar cargos directivos constituyen una minoría, son las que logran derribar barreras que impiden su avance. Burín (1987) denomina este fenómeno “Techo de Cristal”. Dicho fenómeno representa una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que, aunque es imperceptible, es imposible de atravesar ya que no permite ver los escalones superiores de una carrera e impide seguir avanzando. No se trata barreras manifiestas, ya que no existen leyes, códigos o dispositivos socialmente establecidos que impongan dicha limitación, sino que son implícitas; eso las hace más difíciles de detectar. Esto se debe principalmente a los estereotipos que se establecen alrededor del género femenino, y a que los puestos de decisión están principalmente ocupados por hombres, quienes hacen eco de dichos estereotipos (Wirth, 2000)

Think Manager, Think Male - Piensa en un Directivo, Piensa en un Hombre

Dicho fenómeno es introducido por Schein (1973) . Con-

siste en la tendencia que hace que cuando se piensa en un directivo se le adjudiquen características que se asocian directamente a la figura masculina. Para el autor existe un estereotipo internacionalmente establecido a acerca de las características que una persona que ocupa un alto cargo debe tener, de acuerdo a su género. Características tales como la habilidad para el liderazgo, ambición, competitividad, responsabilidad, habilidades para los negocios, y habilidad analítica se asocian a la figura masculina, y no así a la femenina (Schein, 2001)

Sin embargo, según lo plantea Ramos López (2005) los tiempos y ritmos de las organizaciones están cambiando. Para hacer frente a sus necesidades a las organizaciones ya no les es suficiente contar con directivos con características masculinas sino que reclaman la incorporación de características vinculadas al estereotipo femenino. El término Think Crisis-Think Female (piensa en crisis, piensa en una mujer) es una analogía al concepto postulado por Schein (1973), y fue postulado por Ryan, Haslam, Hersb y Bongiorno (2011). Estos autores consideraron que en tiempos de crisis se consideran a los “gerentes ideales” a las mujeres. El modelo contundente y agresivo dejaron de ser percibidos como importantes, para pasar a ser la intuición y la simpatía es decir, las descripciones se asemejan más a la mujer promedio que al hombre promedio.

Los estudios más recientes en cuanto a mujeres y su acceso a cargos de responsabilidad pusieron su atención en cómo impacta la manera particular de liderar de las mujeres en la organizaciones. El tipo de liderazgo asociado con el género femenino se denomina Liderazgo Resonante. El término resonante hace referencia a las competencias emocionales del líder y a su capacidad para sintonizar con los sentimientos de las personas y conducirlos en una dirección positiva (Arteaga y Ramón, 2009). Según Goleman (2004) el género femenino tiene una mayor disposición hacia el liderazgo resonante, principalmente debido a sus habilidades interpersonales orientadas a las relaciones con los demás individuos en una organización. Se presentan a demás como más éticas, con mayor capacidad para fomentar diálogo y para evitar conflicto. De la misma manera Ramazan (2010) coincide que el estilo de liderazgo que se identifica con la mujer, difiere de liderazgo característico del género masculino. La mujer se comunica emocionalmente, y ello impacta de una manera diferente en los empleados.

Con respecto al impacto que tiene en las organizaciones la manera de liderar de las mujeres, Tarr-Whelan (2009) identifica que las empresas que tienen mujeres en cargos directivos, obtienen mayores ganancias, mayor habilidad de sobreponerse a cambios e implica el surgimiento de un tipo diferente de administración que privilegia el trabajo en equipo. Es entonces, que las mujeres en cargos directivos no solo se focalizan en la dirección, sino también en el apoyo y en la motivación a los equipos, hecho que impacta de una manera diferente en las organizaciones.

La presencia de mujeres directivas en Argentina

En nuestro país, la Encuesta Permanente de Hogares (2012) determina que los índices de acceso de la mujer a puestos de jefatura y decisión se vieron incrementados en el periodo 1996-2012 (Heller, 2013). Sin embargo estas conclusiones no coinciden con las halladas por el International Business Report (2013) el cual revela que el promedio de acceso de mujeres a cargos directivos descendió en los últimos años en Argentina. A nivel regional, Moine (2014) concluye que en la Ciudad de Río Cuarto no existe igualdad de posibilidades para mujeres ya que predomina aun entre los empresarios locales una concepción del hombre como sustento económico del hogar, y un concepto estereotipado de gerencia, ligados a la figura masculina. De esta manera, la mujer se enfrenta con obstáculos para la promoción.

Si se considera los principales aspectos de las empresas donde las mujeres accedieron a puestos de decisión y responsabilidad es posible encontrar posiciones diversas. Martin y Pignatell (2004) concluyen en que Francia la presencia femenina se concentró en sectores de hostelería, restaurantes y textil, y a medida que aumentaba el tamaño de la empresa, aumentaba la presencia femenina. Otros autores concluyen de igual manera que las mujeres directivas predominan en los sectores de servicios y comercio (Palacín et.al. 2010; Cristini y Bermudez, 2007; Moreno, 2010) Por su parte, Cristini y Bermudez (2007) establecen que las empresas que contratan a mujeres para ocupar puestos de decisión son de entre medianas en cuanto número de empleados, pequeñas en facturación y pertenecientes principalmente al área servicios y comercio.

Es posible evidenciar, a partir de las investigaciones anteriormente citadas que las características socio-demográficas y las particularidades de las empresas en las que las mujeres acceden a puesto directivos, varían de país en país y de ciudad en ciudad, por lo que el perfil de la mujer directiva es diverso.

Cierto es que la mujer ocupa hoy puestos que en tiempos anteriores eran impensados. Si bien se trata de un hecho ampliamente documentado en la bibliografía, las investigaciones sobre las mujeres en puestos de decisión se llevaron a cabo en grandes ciudades y en países primermundistas. Investigaciones de tal calibre no se encontraron en ciudades como el caso de Río Cuarto, donde las oportunidades en cuanto educación y a ofertas laborales difieren de los grandes centros urbanos. Describir acerca de este proceso puede ayudar a comprender las dinámicas que existen entre género femenino e inserción laboral y por lo tanto, a emprender acciones que ayuden a la evolución y crecimiento de la mujer trabajadora.

Objetivo General:

- Describir el acceso de mujeres a cargos de directivos en una consultora de la ciudad de Río Cuarto desde el año

2001 hasta el 2014

Objetivos específicos:

- Evaluar características socio-demográficas de mujeres en cargos directivos de una consultora de la ciudad a partir de: edad, estado civil, número de hijos y formación académica
- Analizar las características de las empresas en las cuales las mujeres accedieron a cargos directivos, según tamaño, rama de actividad y antigüedad.

Materiales y Métodos

Participantes: La muestra estuvo constituida por 404 legajos que forman parte de la Base de Datos de una Consultora de la Ciudad de Río Cuarto. La selección de la muestra fue realizada de manera aleatoria a través de un muestreo aleatorio simple. (León y Montero, 2003).

Diseño de Investigación: La presente investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo y se constituyó a partir un estudio descriptivo. Estableciéndose un enfoque longitudinal para obtener los índices de accesos de la mujer a cargos directivos correspondientes a este periodo (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, 2010).

Instrumento

Se creó una planilla para recolectar los datos de las mujeres que accedieron a cargos directivos, desde 2001 hasta 2014 inclusive, a partir de las variables demográficas: edad, estado civil, formación académica, y número de hijos y nivel directivo alcanzado; y a partir de las siguientes características de las empresas en las que accedieron a puestos directivos: rubro, antigüedad y tamaño.

Para determinar los diferentes niveles directivos a los que se accedieron, se tomaron como punto de partida las clasificaciones de Lewis et.al (2006) y se adaptaron. La clasificación quedó consignada de la siguiente manera:

- Alta Dirección: Presidente, Vicepresidente, Director General, Administrador, Director de operaciones, Director de información.
- Dirección Intermedia: Gerente comercial, Gerente de Recursos Humanos. Gerente de aprovisionamiento Gerente de producción, Gerente financiero, Gerente de Investigación y desarrollo.
- Dirección Operativa: Supervisor, Jefe de Equipo o Sector, Coordinador.

Con respecto al tamaño de las empresas se tomaron como referencia la Resolución 1479/2013 y Resoluciones N° 905/2010 y 2186/2010 de la Secretaría del Empleo, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, la cual consideró las siguientes cla-

sificaciones para los tamaños de las empresas según la cantidad de empleados, quedando conformadas de la siguiente manera:

- Hasta 5 empleados: Microempresa
- Entre 6 y 50 empleados: Pequeñas Empresas
- Entre 51 y 200: Medianas Empresas
- Más de 201: Grandes Empresas (Deibe, 2013)

Por último, para detallar el rubro de la empresa en el cual las mujeres accedieron a puestos de responsabilidad, se consideró el criterio de Clasificación de Actividades Económicas desarrollado por el Grupo de Trabajo GT 7 (Clasificaciones y Nomenclaturas). Se trata de una clasificación común para el MERCOSUR que proporciona un lenguaje unificado, y designa las siguientes clasificaciones:

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industria Manufacturera
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento,
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas,
- Transporte y almacenamiento,
- Alojamiento y servicios de comida, Información y comunicación,
- Actividades financieras y de seguros,
- Actividades inmobiliarias,
- Actividades profesionales, científicas y técnicas,
- Actividades administrativas y servicios de apoyo ,
- Administración pública y defensa; planes de seguro social obligatorio,
- Enseñanza
- Salud humana y servicios sociales
- Arte, entretenimiento y recreación
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (INDEC, 2011)

Los datos obtenidos fueron cargados al programa SPSS Ver-

sión 20.0.

Cuestiones éticas

La investigación se llevó a cabo tomando como referencia a las disposiciones del Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina, las legislaciones del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, y demás normativas en el que se vea implicado este trabajo de investigación.

Resultados

Los resultados evidencian que las mujeres de la muestra que accedieron a cargos directivos lo hicieron en su mayoría entre los 25 y 31 años. A medida que se avanza en edad, se disminuye la presencia en cargos directivos (Tabla 1). Este hallazgo no coincide con el de otros investigadores, quienes apuntan que la edad de accesos a cargos directivos es luego de 35 años, edad en la que otros autores consideran a la mujer como más madura y más aptas para la toma de decisiones (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014; Rodríguez, Ornelas, Olvera, González, 2014; Conci et.al. 2014).

Se pudo observar además, que la mayoría de las mujeres que ocuparon cargos de responsabilidad lo hicieron cuando no tenían hijos (Tabla 2) y cuando se encontraban solteras (Tabla 3). Por lo tanto, este trabajo investigativo ratificó las consideraciones de Ramos López (2005) quien señala que las responsabilidades familiares, en particular la maternidad, constituyen un freno en el avance de la mujer hacia cargos directivos. Los índices de accesos a puestos directivos en cambio, se vieron disminuidos cuando se trató de mujeres con uno o más hijos, casadas o en concubinato. Esto indica que la maternidad constituye aun en nuestros tiempos una norma social, y la reciente inserción de la mujer al ámbito privado influye en la organización familiar (OIT, 2001).

Con respecto al nivel educativo alcanzado se identificó una predominancia del secundario completo por sobre el universitario, terciario y de posgrado (Tabla 4) Este resultado hallado se corresponde con los hallazgos de la próxima Ciudad de Villa María (Conci. et.al, 2014) pero contrasta con otras conclusiones de países latinoamericanos, como es el caso de Colombia, donde el nivel educativo alcanzado en mayor medida fue el universitario (Pérez Orozco, Avila y Mayorca Capatáz, 2009). De manera similar se encontró una discrepancia de los presentes resultados con los desarrollados por Cattenberg (2014) quien llega a la conclusión de que las mujeres que acceden a cargos de jefatura y responsabilidad en Argentina son en su mayoría quienes obtienen formación profesional, ya que de esta manera cumplen con los requisitos de calificación que caracterizan a dichos puestos.

Los resultados encontrados indican que el nivel directivo mayormente alcanzado se fue el nivel operativo (Tabla 5) Di-

cho nivel requiere de más conocimientos técnicos y consta de tareas repetitivas y rutinarias que los demás niveles, por lo que la calificación académica es un aspecto menos relevante que si se tratara de niveles directivos medios o altos. Por lo tanto, el nivel académico se constituyó como un factor condicionante, al momento de acceder a cargos de diferentes jerarquías (Equipo vértice, 2004).

En cuanto a los accesos a cargos directivos de niveles medios, los resultados permitieron concluir que el departamento donde se encontró mayor presencia de mujeres en el puesto de Gerentes fue el Departamento de Finanzas, siguiendo con porcentajes similares los siguientes Departamentos: el Comercial, investigación y desarrollo y el de Recursos Humanos. Se identificó además una escasa presencia en otros departamentos como en es el caso del de producción y aprovisionamiento, lo cual denota la presencia de segregación horizontal. Esto deriva en que las mujeres ocupen posiciones de responsabilidad en sectores asociados con los estereotipos femeninos, y los hombres lo hagan en cambio, en sector relacionados con el estereotipo masculino. Se identifican de esta manera departamentos mas feminizados que otros, donde la asistencia de las mujeres se ve incrementada (Barberá, Sarrio y Ramos López, 2000).

Si se tiene en cuenta el Nivel de Alta Dirección, resultó ser el nivel directivo con menos representación femenina. Esto indica la presencia de segregación vertical en cuanto al acceso de la mujer a cargos directivos de jerarquía, lo que se manifiesta en una menor representación femenina a medida que se escala en los niveles directivos superiores. Se considera por lo tanto, la existencia de barreras que funcionan creando un Techo Cristal y dificultando el ascenso laboral de las carreras femeninas (Ribera et.al., 2009).

En lo que respecta a las características de las empresas en las cuales las mujeres de la muestra accedieron a cargos directivos, se detectó una predominancia de las empresas medianas, es decir de entre 6 y 50 empleados (Tabla 7). Este hallazgo coincidió con el de otros autores, quienes de la misma manera llegaron a la conclusión de la existencia de una relación inversamente proporcional respecto al tamaño de la empresa y a la presencia de mujeres en puestos de decisión (Martín y Pignatel, 2004; García Martínez, 2014; Gonzalez, Liquidano, Ornelas y Olvera, 2014). Con referencia a la antigüedad de las empresas se observó que el mayor porcentaje de los accesos se dieron en empresas de más de 21 años (Tabla 8). Esto corrobora las conclusiones de otros estudios, como el de García Martínez (2014) al determinar que mientras más joven es la empresa, menos es la representación femenina en puestos de dirección.

Con respecto a las ramas de actividad de las empresas en las cuales se dieron los accesos a puestos de decisión de las mujeres se dio una predominancia del Sector Comercial sobre

las demás (Tabla 9). Dicho hallazgo se corresponde con los Catteberg (2014), quien considera al sector comercial como socialmente percibido "territorio femenino". La presencia de las mujeres en este sector duplica a la presencia femenina en la industria manufacturera, la cual se concibe relacionada al estereotipo de líder masculino (Catteberg, 2014). De esta manera también se evidenció la presencia de segregación horizontal en cuanto a la distribución de accesos directivos femeninos según el sector de actividad de la empresa.

Con el avance de los años, los índices de acceso de las mujeres a cargos directivos sufrieron fluctuaciones (Tabla 10). El porcentaje más sobresaliente se dio en el año 2004, índice que comienza a resurgir tras sufrir una depresión en el año 2002 justo luego de la crisis económica ocurrida a fines del 2001. Se corresponde este aumento entonces con el proceso de recuperación tras la citada crisis. Tras el crecimiento de los índices en dicho período se observó un descenso a partir del año 2007. Si se tiene en cuenta el contexto económico de aquel entonces, impacta en nuestro país la crisis mundial transcurrida en los años 2008/2009, con repercusiones tanto en la economía como en el mercado laboral. El mayor declive de los índices tras la crisis 2008/2009, se observó en el año 2011. Coincidentemente en el año 2011, se aprueba en la provincia de Córdoba la nueva ley de Licencia por Maternidad, a partir de la cual se extiende de 90 a 180 días el plazo de licencia para las trabajadoras de establecimientos públicos y privados con aporte estatal (La voz, 2011), y 120 días a trabajadoras del sector privado (La Mañana de Córdoba, 2011). Los empresarios consideran una pérdida de productividad el contratar a una mujer en edad reproductiva, ya que tarde o temprano será madre y deberá gozar de su licencia por maternidad, de permisos de ausencia por responsabilidades escolares de sus hijos, o para cuidarlos cuando enferman, por lo tanto al verse aumentado el período de licencia por maternidad se vio disminuido el índice de accesos a mujeres a cargos directivos, hecho por el cual se considera a la maternidad como una de las barreras que impide a las mujeres avanzar en su carrera laboral (Berger y Szretter, 2000).

Discusión

El acceso de la mujer a cargos directivos es tema focal de múltiples investigaciones en las últimas décadas, luego de que los autores hicieran evidente la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad. Los resultados de las investigaciones son de lo más variadas y de acuerdo al contexto socio-económico de cada comunidad difieren las conclusiones en cuanto al perfil de las mujeres que logran ocupar puestos de jerarquía difieren entre sí, como así también, las características de las empresas en las cuales acceden. Sin embargo, ante tal diversidad empírica, se encuentra a la vez concordancia teórica-conceptual, la cual deja evidencia de la desigualdad de oportunidades de la mujer en el mercado laboral. Muchos

estudios se encargan de dar explicación a tal desigualdad, encontrando fundamento en la existencia de barreras, algunas más visibles y otras no tanto (Burgess y Thanerou, 2002)

En el marco de la inserción de la mujer en la esfera de la vida pública, los resultados obtenidos apuntan hacia la necesidad de favorecer el acceso de la mujer a cargos directivos, específicamente a los niveles de media y alta dirección. Si bien es evidente que existen estereotipos de género socialmente establecidos que influyen a la hora de la inserción laboral de las personas, se hace necesario reconocer y apreciar las diferencias entre los géneros en vez de negarlas. Esto llevaría a no esperar que se actúe o se piense de la misma manera; en su lugar, se empezarían a dar lugar a las diferencias para operar en equipos, es decir, a través de complementos. Esto quiere decir, que los géneros son diferentes, pero no uno superior al otro (Annis y Gray, 2013).

El contexto socio - económico actual resulta complejo y para poder hacer frente a los desafíos que presentan estos tiempos las empresas deben favorecer la perspectiva integradora e innovadora, y las mujeres son las principales beneficiarias en este proceso (Lagos, 2014). La diversidad de género no se constituye sólo como un elemento enriquecedor para la sociedad en general, si no que lo es también particularmente para las organizaciones. Estas se ven beneficiadas ante la diversidad de puntos de vista y la heterogeneidad de los grupos de trabajo, constituyéndose a la vez una estrategia que impacta en la gestión de recursos humanos (Barberá, Sarrió y Ramos López, 2000) Esto es así ya que se considera que la diversidad posiciona de una manera diferente a las organizaciones ante los clientes, apunta hacia a la calidad de los productos y servicios, y por sobre todas las cosas, propone una nueva cultura de trabajo que mejora tanto la imagen interna como la externa de la organización. Este último aspecto se debe principalmente a que las organizaciones que apuestan por la diversidad de género proponen políticas de oportunidades flexibles, construyendo de manera indirecta un herramienta de marketing con proyección social (Barberá Heredia, 2004); sobre todo si se considera que el sistema de trabajo y la calidad de relaciones humanas impactan en la satisfacción, rendimiento, y desempeño de las personas como trabajadoras (OIT, 1984)

El bienestar psicológico y su relación con el trabajo dependen de múltiples variables. Una de ellas la constituye la valoración social y su relación con el desarrollo personal (Montero, Aparicio, Gómez-Beneyto, Moreno-Küstner, Reneses, Usall, y Vázquez-Barquero 2004). El techo de cristal con el que se topan las mujeres a la hora de acceder a cargos directivos, no hace otra cosa que imponer condiciones depresógenas en el ambiente laboral para el género femenino debido a las situaciones ansiógenas y estresantes con las que las mujeres en dicha situación se enfrentan, sobre todo si se tiene en cuenta la sobrecarga de responsabilidades de cuidado familiar que

tienen a su cargo (Artancoz, Borrell, Rohlf, Moncada y Benach, 2001). Constituye un reto por lo tanto para los psicólogos laborales, el ocuparse de esta realidad que se plantea como una necesidad de incrementar la implementación de la diversidad de género, aspecto que impacta de manera positiva tanto en las organizaciones como en la salud, bienestar y calidad de vida de las personas (Gómez, 2007).

Se puede fomentar una perspectiva integradora en las organizaciones a través de la adopción de procesos de selección más objetivos, que alejen a los reclutadores de la posibilidad de elegir candidatos similares a candidatos anteriores, aspecto que no hace más que alimentar el círculo vicioso de la figura del directivo asociada al hombre (Burgess y Thanerou, 2000). Se considera además la implementación de prácticas de promoción no discriminatorias y de medidas que apunten a la flexibilización del trabajo, para lograr una conciliación entre la vida laboral y familiar. Constituyen estos elementos, una posibilidad para crear un mundo laboral más igualitario, y por lo tanto implica romper con el techo de cristal (Holst, 2006)

Para futuras investigaciones se recomienda, realizar comparaciones acerca de los índices de accesos a cargos directivos entre géneros. Se reconoce además, la presencia de dificultades metodológicas a la hora de realizar comparaciones entre diferentes comunidades debido a las variadas definiciones y clasificaciones de puestos directivos en la base de datos consultada.

Anexos

Instrumento: Acceso de la mujer a cargos directivos

1. Edad en la que accedió al cargo directivo

- 18-24
- 25-31
- 32-38
- 39-45
- 46-52
- 53-60
- 61 y más

2. Estado Civil

- Casada
- Divorciada
- En concubinato
- Soltera
- Viuda
- Otros

3. Cantidad de hijos:

4. Formación académica según el nivel más alto alcanzado

- Primario completo
- Secundario Completo
- Terciario Completo
- Universitario Completo
- Posgrado
- Otros

5. Cargo/s directivo/s a los que se accedió

- Alta Dirección (Especificar año en el que alcanzó el puesto)
- Presidente – Año:
- Vicepresidente – Año:
- Director General - Año:
- Administrador - Año:
- Director de operaciones – Año:
- Director de Información - Año:
- Otros - Año:
- Dirección Intermedia (Especificar año en el que alcanzó el puesto)
- Gerente comercial - Año:
- Gerente de Recursos Humanos - Año:
- Gerente de aprovisionamiento - Año:
- Gerente de producción - Año:
- Gerente financiero - Año:
- Gerente de Investigación y desarrollo - Año:
- Otros - Año:
- Dirección Operativa Dirección (Especificar año en el que se alcanzó el puesto)
- Supervisor - Año:
- Jefe de Equipo o sector - Año:
- Coordinador – Año:
- Otros - Año:

6. Tamaño de la empresa

- Hasta 5 empleados
- Entre 6 y 50 empleados
- Entre 51 y 200 empleados
- Más de 201 empleados

7. Rama de actividad de la empresa

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industria Manufacturera
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento,
- Construcción,
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas,
- Transporte y almacenamiento,
- Alojamiento y servicios de comida, Información y comunicación,
- Actividades financieras y de seguros,
- Actividades inmobiliarias,
- Actividades profesionales, científicas y técnicas,
- Actividades administrativas y servicios de apoyo ,
- Administración pública y defensa; planes de seguro social obligatorio,
- Enseñanza,
- Salud humana y servicios sociales,
- Arte, entretenimiento y recreación,
- Otras actividades de servicios,
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

8. Antigüedad de la empresa

- Hasta 5 años
- Entre 6 y 20 años
- Más de 21 años

Tablas

Tabla 1

Edad en el que las mujeres accedieron a cargos directivos expresada en Rangos (i=7)

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-24	133	32,9	32,9	32,9
25-31	181	44,8	44,8	77,7
32-38	61	15,1	15,1	92,8
39-45	20	5,0	5,0	97,8
46-52	9	2,2	2,2	100,0

Tabla 2

Estado Civil en el que las mujeres accedieron a cargos directivos

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casada	98	24,3	24,3	24,3
Divorciada	30	7,4	7,4	31,7
Concubinato	64	15,8	15,8	47,5
Soltera	206	51,0	51,0	98,5
Viuda	6	1,5	1,5	100,0

Tabla 3

Cantidad de hijos de las mujeres al momento de acceder a cargos directivos

Cantidad de Hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	272	67,3	67,3	67,3
1	73	18,1	18,1	85,4
2	41	10,1	10,1	95,5
3	16	4,0	4,0	99,5
4	2	,5	,5	100,0

Tabla 4

Formación académica según el máximo nivel directivo alcanzado por las mujeres

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundario	200	49,5	49,5	49,5
Terciario	57	14,1	14,1	63,6
Universitario	134	33,2	33,2	96,8

Tabla 5

Niveles directivos alcanzados por las mujeres

Cargos directivo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alta dirección	9	2,22	2,22	2,22
Dirección Intermedia	58	14,36	14,36	16,56
Dirección Operativa	337	83,42	83,42	100

Tabla 6

Puestos Directivos alcanzados por las mujeres

Puesto Directivo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Director General	3	,7	,7	,7
Administrador	6	1,5	1,5	2,2
Gerente Comercial	11	2,7	2,7	5,0
Gerente de RRHH	11	2,7	2,7	7,7
Gerente de aprovisionamiento	2	,5	,5	8,2
Gerente de producción	1	,2	,2	8,4
Gerente Financiero	19	4,7	4,7	13,1
Gerente de Inv y Desarrollo	14	3,5	3,5	16,6
Supervisor	89	22,0	22,0	38,6
Jefe de equipo/Sector	190	47,0	47,0	85,6
Coordinador	58	14,4	14,4	100,0

Tabla 7

Tamaño de la Empresa en las que las mujeres accedieron a cargos directivos según el número de empleados

Tamaño Empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5 empleados	115	28,5	28,5	28,5
6-50 empleados	184	45,5	45,5	74,0
51 y 200 empleados	30	7,4	7,4	81,4
Más de 201	75	18,6	18,6	100,0

Tabla 8

Antigüedad de la Empresa en las que las mujeres accedieron a cargos directivos

Antigüedad de la Empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hasta 5 años	110	27,2	27,2	27,2
Entre 6 y 20 años	138	34,2	34,2	61,4
Más de 21 años	156	38,6	38,6	100,0

Tabla 9

Rama de actividad de la Empresa en las que las mujeres accedieron a cargos directivos

Rama de actividad de la empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	12	3,0	3,0	3,0
Industria manufacturera	57	14,1	14,1	17,1
Construcción	10	2,5	2,5	19,6
Comercio al por mayor y al por menor	158	39,1	39,1	58,7
Transporte y almacenamiento	6	1,5	1,5	60,1
Alojamiento y servicios de comida	24	5,9	5,9	66,1
Información y comunicación	9	2,2	2,2	68,3
Actividades financieras y de seguros	10	2,5	2,5	70,8
Actividades inmobiliarias	2	,5	,5	71,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19	4,7	4,7	76,0
Actividades administrativas y de apoyo	4	1,0	1,0	77,0
Administración pública y defensa; planes de seguro social obligatorio	4	1,0	1,0	78,0
Enseñanza	20	5,0	5,0	82,9
Salud Humana y servicios sociales	30	7,4	7,4	90,3
Arte, entretenimiento y recreación	10	2,5	2,5	92,8
Otras actividades de servicio	29	7,2	7,2	100,0

Tabla 10

Accesos de las mujeres a cargos directivos según año

Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2001	37	9,2	9,2	9,2
2002	19	4,7	4,7	13,9
2003	35	8,7	8,7	22,5
2004	42	10,4	10,4	32,9
2005	35	8,7	8,7	41,6
2006	40	9,9	9,9	51,5
2007	38	9,4	9,4	60,9
2008	33	8,2	8,2	69,1
2009	32	7,9	7,9	77,0
2010	25	6,2	6,2	83,2
2011	13	3,2	3,2	86,4
2012	18	4,5	4,5	90,8
2013	21	5,2	5,2	96,0
2014	16	4,0	4,0	100,0

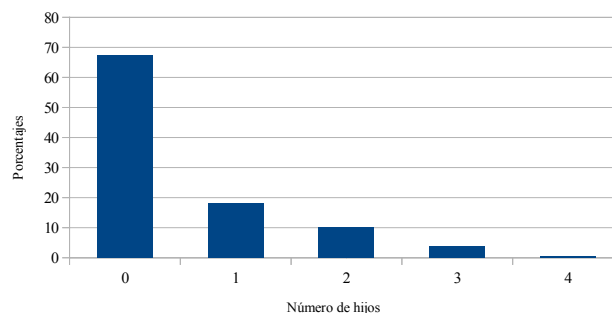


Figura 4. Formación académica según el máximo nivel directivo alcanzado

Figuras

Figura 1. Edad en el que las mujeres accedieron a cargos directivos.

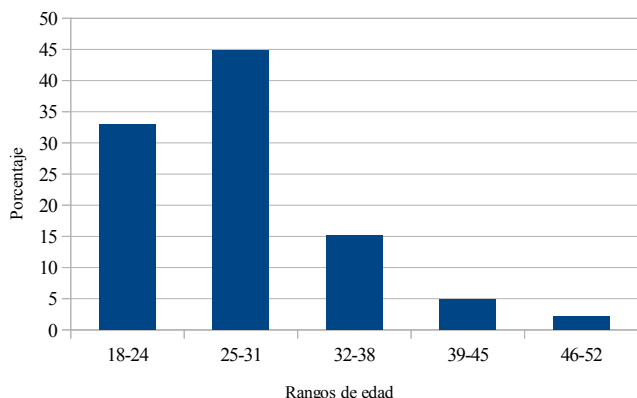


Figura 2. Estado civil de las mujeres al momento de acceder a cargos directivos

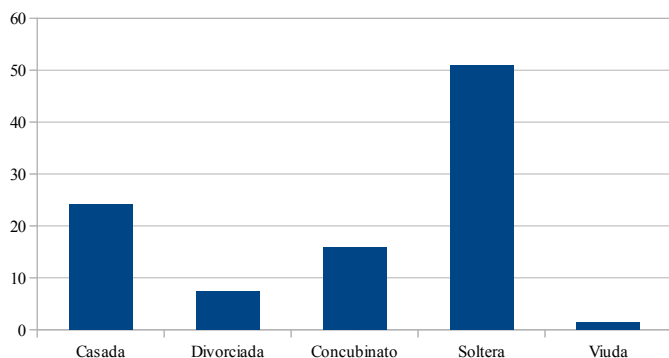


Figura 3. Cantidad de hijos de las mujeres al momento de acceder a cargos directivos

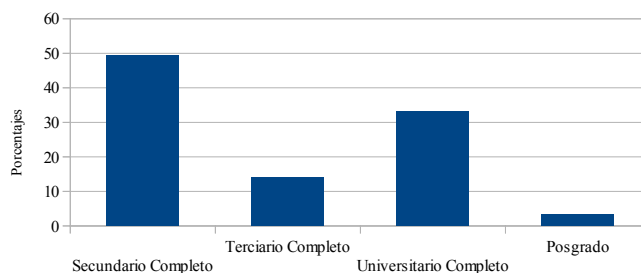


Figura 5. Niveles directivos a los que accedieron las mujeres

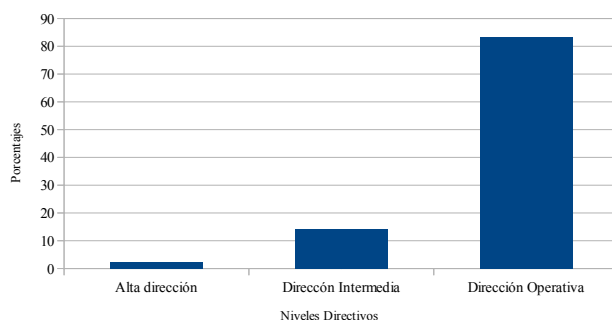


Figura 6. Cargos directivos a los que accedieron las mujeres. AD: Alta dirección/ DI: Dirección Intermedia / DO: Dirección Operativa)

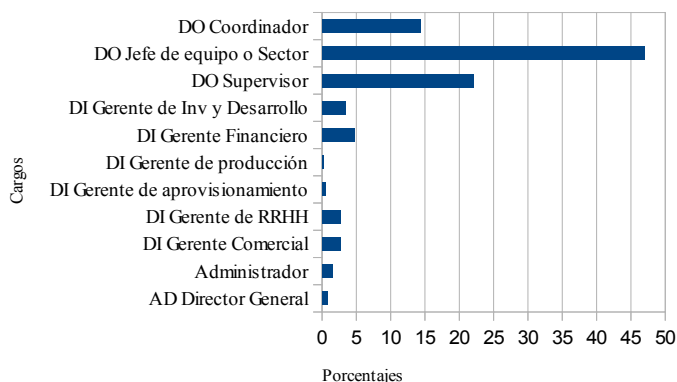


Figura 7. Tamaño de la Empresa en las que las mujeres accedieron a cargos directivos según el número de empleados

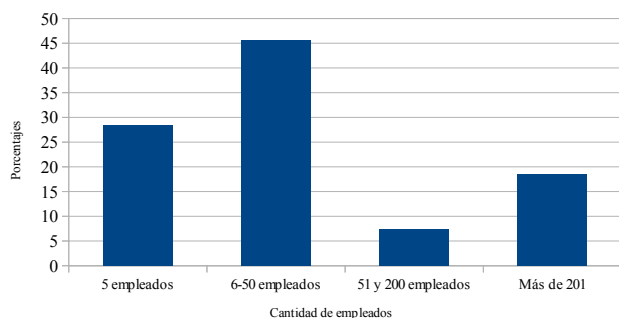


Figura 8. Antigüedad de las empresas en el que las mujeres accedieron a cargos directivos

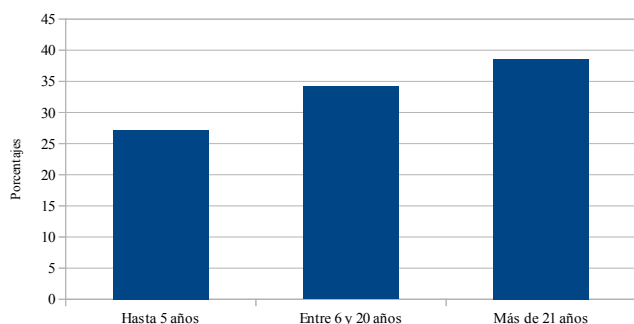


Figura 9. Rama de actividad de la empresa en las que las mujeres accedieron a cargos directivos

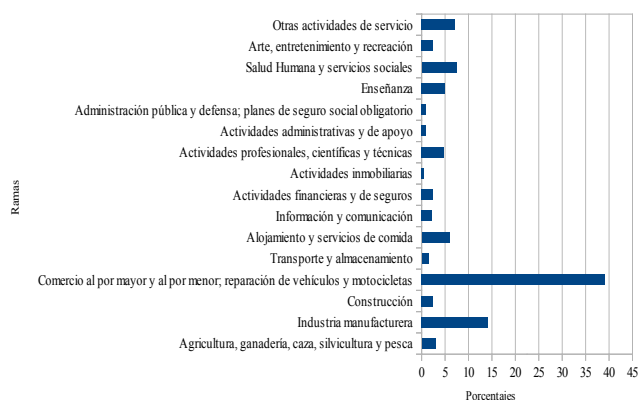
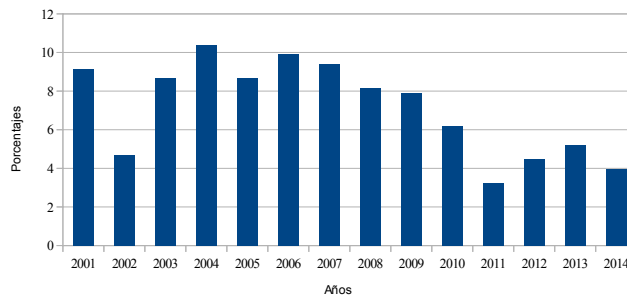


Figura 10. Accesos de las mujeres a cargos directivos según año



Referencias bibliográficas

Artancoz L, Borrell C, Rohlf I, Moncada A, Benach J. *Trabajo doméstico, género y salud de la población ocupada*. Gac Sanit 2001, 15 (2): 150-153

Arteaga, A., y Ramón, S. (2009). *Liderazgo resonante según género*. *Multiciencias*, 9(3)

Barberá Heredia, E. (2004). *Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales*. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), pp.37-53

Barberá Heredia, E. y Ramos López, A. (2004). *Liderazgo y discriminación de género*. *Revista de Psicología general y aplicada*, 57(2), pp.147-160

Barberá Heredia, E., Sarrió, M. y Ramos López, A. (2000). *Mujer es y estilos de dirección: el valor de la diversidad*. *Intervención Psicosocial*, 9(1), pp.49-62

Barrancos, D. (2012). *Mujeres en la sociedad argentina: Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana

Berbel, S. (2014). *Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Editorial UOC

Burgess, Z., and Tharenou, P. (2002). *Women board directors: Characteristics of the few*. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 39-49

Burín, M. (1987). *El techo de cristal en la construcción de la subjetividad femenina*. *Mujeres y Salud Mental*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano

Burín, M. (1996). *Género, psicoanálisis y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós

Cacouault, M. y Marry C. (2000). *Los caminos hacia la participación mixta: educación, cualificación y ocupación*. En *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo (25-157)*. Barcelona: Icaria Editorial

Casani Fernández de Navarrete, F, Llorente Ramos, A., Pérez Gorostegui E. (2009). *Economía de la empresa, Bachillerato 2*. Madrid: Editex

Catalyst (2004). *The Bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity*, Catalyst, New York (<http://www.catalystwomen.org>)

- Catalyst. *Pyramid: Women in S&P 500 Companies*. New York: Catalyst, April 3, 2015
- Conci, M. C., Pecoud, C., Moine, M. B. (2014). *La mujer, evolución y desarrollo en el mundo empresarial*. Espacio Científico, 9, 39-58
- Cristini, M., y Bermudez, G. (2007). *El mapa económico de las mujeres Argentinas*. (1998-2006) (93)
- Cuervo, A. (Dir.) (2001). *Introducción a la administración de empresas*. Madrid: Cívitas
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological review*, 109(3), 573
- Egonzhender (2014). *European Board Diversity Analysis With Global Perspective: London*
- Equipo vértice. (2004). *Organización y estructuras estratégicas*. En *Dirección Estratégica* (pp.39)
- Fernandez Sánchez, E. F., Cimadevilla, B. J., & del Brío González, J. Á. (2008). *Iniciación a los negocios para ingenieros*. Madrid: Paraninfo
- García de León, M. A. (1995). *Elites Discriminadas. Acerca del poder de las mujeres*. Barcelona: Anthropos
- García Martínez, J. (2014). *Impacto financiero y organizacional de la diversidad de género en las cúpulas empresariales de Castilla y León*. *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Universidad de Valladolid
- Goleman, D. (2004). *What makes a leader?*. *Harvard business review*, 82(1), 82-91
- Gómez, I. C. (2007). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-114
- Heller, L. (2013). *Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina*. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* (CESOT), (3)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Holst, E. (2006). *Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany*. DIW-Diskussionspapiere, [online] (DIW-Diskussionspapiere), pp.1-36. Available at: <http://hdl.handle.net/10419/18450> [Accessed 30 Jul. 2015]
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2011). *Clasificación de actividades económicas para encuestas sociodemográficas del Mercosur*. - 1a . ed. - Buenos Aires: INDEC
- International Business Report (IBR) (2013). *Women in senior management: setting the stage for growth*: Thornton, G
- La mañana de Córdoba (2011). *Gobierno y empresas acuerdan dar cuatro meses de licencia a embarazadas*. [online] Disponible en : <http://www.lmcordoba.com.ar/nota/52240-gobierno-y-empresas-acuerdan-dar-cuatro-meses-de-licencia-a-embarazadas> [Acceso 16 Jul. 2015].
- La Voz del Interior (2011). *Maternidad: es ley la licencia de 180 días*. [online] Disponible en: <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/maternidad-es-ley-licencia-180-dias> [Acceso 15 Jul. 2015]
- León O. G. y Montero I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Facultad de Psicología: Universidad Autónoma de Madrid (3ª.Ed.). Madrid: McGraw Hill/Interamericana de España, S. A. U.
- Lewis, P., Goodman, S., Fandt, P & Michilitsch, J. (2006). *Management: Challenges for tomorrow's leaders*. USA: Language Learning
- Lucey, T. (2005). *Management information systems*. London; Cengage Learning EMEA.
- Manrique Abad, M. (2012). *Los puestos de dirección en las empresas españolas bajo un enfoque de género: situación y factores corporativos asociados*. Licenciatura. Universidad de Valladolid
- Martin, V., & Pignatell, I. (2004). *Les instances de pouvoir des 500 premiers groupes français*. *Revue française de gestion*, 151(4), 161-172
- Maruani, M.. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria Editorial
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Moine, M. (2014). *Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional*. *Revista de Ciencias Económicas UNRC*, 10(01), pp.21-45
- Montero, I., Aparicio, D., Gómez-Beneyto, M., Moreno-Küstner, B., Reneses, B., Usall, J., & Vázquez-Barquero, J. L. (2004). *Género y salud mental en un mundo cambiante*. *Gaceta sanitaria*, 18, 175-181
- Moreno, J. (2010). *Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género*. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 13(42), 151-175
- Muñoz, C.R. y Nevado Peña, D. (2007). *El Desarrollo de las Organizaciones en el siglo XXI: Ética, responsabilidad social, gestión de la diversidad y gestión del cambio*. Madrid: Fondo Editorial para el Desarrollo de las Organizaciones en el siglo XXI
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y preven-*

ción. México: Alfaomega

Organización Internacional del Trabajo, (2001). *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. Montevideo: Aguirre, R., Batthyány K.

Palacín, F. F., Fernández, M. L., Herrera, I. M., & Prius, A. M. (2010). *El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas*. Revista de estudios empresariales. Segunda época, (1)

Pérez Orozco, M. P., Ávila, T. P., y Mayorca Capataz, E. A. (2009). *Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena* (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena)

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (2014). *Género en el trabajo. Brechas en el acceso a puestos de decisión*. Buenos Aires: Cattenberg, C

Ramazan, S. (2010). *Women in management*. Tesis de maestría. University of Technology

Ramos López, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia

Rodríguez, M. D. C. L., Ornelas, C. E. C., Olvera, M. D. L. Á. S., y González, Y. (2014). *Desafíos de la mujer empresaria y su relación con factores culturales y familiares*. Revista Global de Negocios, 2(2), 1

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, . (2011). *Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype*. Journal of Applied Psychology, 96(3), 470

Schein, V. E. (1973). *The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics*. Journal of Applied Psychology, 57(2), 95

Schein, V. E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. Journal of Social issues, 57(4), 675-688.

Scott, J. (1991). *La travailleuse*. En Duby, G & Perrot, M. (1991). *Histoire des femmes en occident. Le XX siècle*. Paris: Plon

Semidober, I. (2002). *Identidad femenina y rol ocupacional*. Orientación y sociedad, 3, 195-203.

Tarr-Whelan, L. (2009). *Women lead the way: Your guide to stepping up to leadership and changing the world*. Berrett-Koehler Publishers

Wirth, L. (2000). *Breaking through the glass ceiling: woman in management*. Geneva: International Labour Office. Working Paper, Pepperdine University

A manipulação das ferramentas de Endomarketing numa ferrovia brasileira

Carla Guimarães Ferreira, Lorena Esteves de Oliveira y Wagner Salles

Carla Guimarães Ferreira: Especialista em Gestão Pública e Mestre em Administração pela Universidade Federal Fluminense. Volta Redonda/RJ – Brasil. Email: xcarlaguimaraes@gmail.com

Lorena Esteves de Oliveira: Mestre em Administração pela Universidade Federal Fluminense e professora convidada da Universidade Federal Fluminense. Niterói/RJ – Brasil. Email: lloris_88@hotmail.com

Wagner Salles: Mestre em Administração pela Universidade Federal Fluminense e professor da Universidade Veiga de Almeida. Rio de Janeiro/RJ – Brasil. Email: adm.wagner.salles@gmail.com

Introdução

O cenário competitivo no mercado é visto como complexo pelas organizações, com isso há a requisição de um maior comprometimento dos colaboradores a fim de melhorar clima organizacional. O Endomarketing vem com esta proposta de aperfeiçoar o relacionamento da empresa com o cliente interno. Neste sentido, programas de Marketing Interno vêm obtendo rápida adesão por parte de dirigentes, especialmente no campo de gestão de pessoas, como constata Sousa e Miranda (2015).

Sabe-se que o Endomarketing possui variações em sua conceituação, tendo, inclusive, autores que fazem a distinção entre o termo endomarketing e marketing interno (Cassundé, Cassundé Jr, Farias & Mendonça, 2014). Entretanto, para fins de definição, trabalhar-se-á com o conceito de endomarketing atrelado ao marketing interno e com a análise deste como uma ferramenta estratégica utilizada para o aumento da produtividade, mas também da satisfação dos funcionários.

Nesta concepção, a satisfação do cliente, seja ele interno ou externo, é o ponto principal (Alves, Rocha & Oliveira, 2002). Eyerkauffer (2000) complementa este pensamento uma vez que entende que as empresas com maior probabilidade de sucesso seriam aquelas que se preocupam com as expectativas, desejos e necessidades dos clientes.

Percebe-se que a estrutura do Endomarketing, dentro da literatura apresentada, trata desta estratégia como algo positivo e proveitoso, tanto para a organização, quanto para o trabalhador. Este artigo tem como proposta, no entanto, tratar do endomarketing sob um olhar crítico tendo a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) como base predominante.

Se vislumbramos um Endomarketing como ferramenta de comunicação, visando uma equipe bem informada, é necessário levar em consideração que esta equipe, antes de mais nada, é formada por seres humanos. Quer dizer, seu alvo são seres humanos que possuem, individualmente, desejos, demandas e expectativas, no contexto do trabalho. Destarte, lembrar que o trabalho possui um cunho social para o trabalhador é relevante (Dejours, 2006). Segundo Gaulejac (2007), o sujeito vive o trabalho de forma real como sua identidade.

Assim, coube a este trabalho inquirir como as ações de Endomarketing de uma ferrovia brasileira atuam sobre a área operacional mais elementar da ferrovia: os maquinistas e seus auxiliares. Salienta-se que, para fins deste trabalho, a empresa será chamada de “X”.

O objetivo principal do trabalho é verificar como as estratégias de Endomarketing, que o setor de comunicação da empresa em questão desenvolve, impactam sobre a percepção do corpo funcional. Isto é feito com base em três objetivos específicos: a) Situar, teoricamente, o conceito de Endomarketing; b) Analisar, à luz da PDT, a relação entre o trabalha-

dor e o Endomarketing; c) Detectar a influência das ações de Endomarketing na percepção de maquinistas e auxiliares.

Isto considerando que se percebe como problema que há indícios de utilização das ferramentas de comunicação para manipulação dos trabalhadores.

A estrutura do trabalho está constituída, numa primeira parte, em revisão dos conceitos de Endomarketing que busca localizar esta temática dentro do campo formado pelos temas marketing e serviços. Também serão abordados, conceitos relacionados ao fator humano nas organizações, com ênfase na Psicodinâmica do Trabalho e nas variantes que influenciam o funcionário podendo ser percebidas nas empresas como efeitos de ações concretas do Endomarketing. Em uma segunda parte, o estudo é desenvolvido a partir de dados coletados por meio de uma pesquisa de campo junto aos funcionários da empresa X, nos municípios de Volta Redonda e Barra do Piraí, no interior do estado do Rio de Janeiro, demonstrando indiretamente o nível de satisfação em relação às ações de Endomarketing da empresa.

Comunicação Interna: Um breve resumo

Segundo Dias (2004), a Comunicação é uma das atividades desenvolvidas pelo Endomarketing. O Marketing pode ser entendido como a função empresarial que cria continuamente valor para o cliente e gera vantagem competitiva duradoura para a empresa, por meio da gestão estratégica das variáveis controláveis de marketing: produto, preço, comunicação e distribuição.

Esta estratégia de comunicação deve ser bem objetiva e estruturada e iniciar com os empregados da empresa, pois, segundo Brum (1998), “o fortalecimento da empresa no mercado depende dos canais de comunicação que utiliza para conquistar seus consumidores, enfatizando os colaboradores como o primeiro público a ser atingido, para o fortalecimento da empresa no mercado” (p. 61). Por isso, segundo Grönroos (1995), os funcionários da área de Comunicação devem saber que:

Gerenciar a comunicação é reconhecer que os prestadores de serviço e os gerentes precisam de informação pra realizar bem as suas tarefas com os clientes externos e internos. Informações sobre suas rotinas de trabalho, políticas da empresa, características das mercadorias e dos serviços, as promessas feitas aos clientes pelas campanhas de comunicação externas e assim por diante (p.23).

Uma comunicação bem elaborada pode atingir o público interno. Com base nessas citações, constata-se que o conceito de Marketing Interno pretende motivar os funcionários e buscar seu comprometimento, bem como disseminar valores que a empresa quer que o cliente interno acredite. Por tanto, o Endomarketing, por vezes, é tratado como uma ferramenta da comunicação.

Entre as ferramentas de Comunicação Interna mais comuns estão as publicações em jornais ou revistas; site na Internet; quadro-mural (de avisos); eventos festivos, entre eles os de premiações; reuniões; comunicações por Intranet.

As empresas hoje em dia realizam também a comunicação de baixo para cima. É sabido que os funcionários “chão-de-fábrica” (operacionais) se comunicam com a gerência/diretoria da empresa com o intuito de encontrar possíveis falhas no sistema antes não notadas. Sobre isto, Grönross (1995) afirma: “A comunicação interna deve fluir em todas as direções, não só da gerência para os funcionários, mas também no sentido inverso, pois os funcionários possuem valiosas informações sobre os clientes e os sistemas da empresa” (p. 38). Para Vier (1995), esta comunicação de baixo para cima na realidade existe para o funcionário se sentir valorizado, pensando que a empresa considera sua opinião: “a comunicação proporciona uma liberação para expressão emocional dos sentimentos e para satisfação de necessidades sociais” (Vier, 1995, p. 51).

Marketing e Serviços

Antes de definir Endomarketing, faz-se necessário definir Marketing e Serviços. Em 1985, a American Marketing Association (AMA), um misto de associação acadêmica e profissional, voltada tanto para questões de treinamento e desenvolvimento empresarial, quanto para o desenvolvimento do conhecimento na área de Marketing, definiu pela primeira vez que o objetivo do Marketing como criar trocas que satisfaçam metas individuais e organizacionais. A nova definição da AMA (2005) diz ainda que “Marketing é uma função organizacional e um conjunto de processos que envolvem a criação, a comunicação e a entrega de valor para os clientes, bem como a administração do relacionamento com eles, de modo que beneficie a organização e seu público interessado”.

Ainda focando relacionamento, comunicação e entrega de valor para os clientes, Kotler (1996) define Marketing como sendo “(...) um processo social por meio do qual pessoas e grupos obtêm aquilo de que necessitam e o que desejam, com a criação, oferta e serviços de valor” (p. 25). Segundo o autor, a necessidade humana “é um estado de privação de alguma satisfação básica” (Kotler, 1998). Sendo assim, necessidade é a variável de importância central para os profissionais de Marketing.

Kotler (1998) explica, ainda, que o “marketing tem que trazer satisfação, que é o sentimento de prazer ou de desapontamento da comparação de desempenho esperado pelo produto (ou resultado) em relação às expectativas das pessoas” (p. 53). A satisfação é função de desempenho e expectativas percebidos. Por exemplo, se o desempenho não alcançar as expectativas, o cliente ficará insatisfeito – isto inclui o cliente interno quando pensa que seu desempenho está aquém do esperado pela empresa (Kotler, 2000).

A definição de Marketing apresentada por Kotler (1998) compreende os seguintes conceitos centrais: necessidades, desejos e demandas; produtos (bens, serviços e ideias); valor, satisfação; troca; relacionamentos e redes; mercados; empresas e consumidores potenciais.

Com relação a serviços, segundo o mesmo autor, o relacionamento é um item importante a ser avaliado. As empresas de serviços excelentemente administradas acreditam que as relações com os funcionários e seus respectivos setores refletirão sobre as relações com os consumidores ocasionando uma maior demanda.

Ainda sobre serviços, Grönros (2004) define que um serviço é um processo, consistindo em uma série de atividades mais ou menos intangíveis que, normalmente, ocorrem nas interações entre o cliente e os funcionários como soluções para problemas do cliente. Segundo Borba (2004) “(...) deve-se procurar adotar um modelo segundo o qual todos são clientes em função do cliente, e todos são agentes de Marketing, atuando como especialistas no atendimento de clientes. A única forma de se aumentar (...) a existência de clientes satisfeitos é na prestação de serviços” (p. 123).

Supostamente, uma forma de satisfazer o cliente – interno ou não – é oferecer a ele um serviço que ele julgue ser de qualidade de modo a influenciar seu comportamento em nível individual, tornando-se, assim, uma estratégia de competição da empresa.

A medida da qualidade do serviço prestado permite observar as expectativas do cliente sobre o serviço, bem como as percepções sobre o serviço realmente prestado. Mações (2005) entende que qualidade de serviço possui uma variedade de definições, sendo que a mais usual diz respeito ao quanto um serviço corrobora para a satisfação das necessidades e expectativas dos clientes. Ainda de acordo com o autor, a qualidade de serviço existe quando a expectativa do cliente é menor do que qualidade ofertada, visto que, se não for este o caso, a experiência não consta como prazerosa.

Sobre as informações que a empresa divulga a seus empregados, Brum (2005) afirma que esta visa convencer os funcionários a melhorar seu desempenho no trabalho, e, principalmente, estreitar sua relação com os projetos da empresa. Todavia, segundo o autor (1998), se a informação não for coerente, clara, parecer verdadeira, apresentar uma lógica e ser bem trabalhada, não existem funcionários motivados, por maiores que sejam os benefícios e incentivos que a empresa oferece.

Endomarketing: A personalidade da empresa?

Como já relatado anteriormente, as empresas antes de pensarem nos clientes externos, tem buscado satisfazer também os clientes internos. Surge então o Endomarketing, na década de 1950, no período pós-guerra. Segundo Brum (1998):

Nesse momento nasceu não o nome propriamente dito, mas o conceito, respondendo a uma necessidade das empresas que desejavam crescer, conquistar mercados, manter os índices que já possuem ou, simplesmente, garantir a sua sobrevivência no mercado. Para isso, é preciso que o Marketing se volte para dentro da empresa, para o chão da fábrica, enfim, para o lado de dentro do balcão, preocupando-se verdadeiramente em motivar aquele que faz o dia-a-dia da empresa, através da intuição, da persuasão, da criatividade, ou seja, através da comunicação (grifo dos autores, p. 17).

Brum (2000) diz que “quando surgiu no Brasil na década de 90, o Endomarketing era utilizado por empresas do segmento industrial, na ânsia de serem mais competentes que os sindicatos na comunicação com os funcionários” (p. 31). Esse movimento de implantação foi evoluindo e o Endomarketing tornou-se mais uma arma das empresas na luta pela conquista e conservação do cliente, pois passou a ser entendido como uma ferramenta que incentivaria uma atitude positiva por parte do funcionário.

“Endo”, originário do grego, significa posição ou ação no interior, ou seja, “movimento para dentro”. “Endomarketing é, portanto, um conjunto de ações de marketing institucional dirigida para o público interno (colaboradores, fornecedores, acionistas, vendedores, clientes)” (Bekin, 2004, p. 47).

Como se dirige ao público interno, o objetivo do Endomarketing é ser um facilitador dentro das relações internas à empresa buscando alcançar, em conjunto, os objetivos organizacionais (Bekin, 1995). Bekin (2004) ainda entende que a participação da sociedade e do mercado influencia nas ações organizacionais, portanto, o marketing interno tem que estar de acordo com a expectativa destes ambientes.

De acordo com Bekin (1995), entre as premissas básicas do Endomarketing depreende-se que funcionários têm expectativas e constituem o primeiro mercado para a organização. Assim, funcionários devem ser tratados como clientes e valorizados como pessoas. De modo que eles se envolvam e se comprometam com os objetivos e decisões da empresa. Segundo o autor, essa premissa parte de um princípio que diz que é preciso conquistar primeiro os clientes internos para, em seguida, lançar-se ao mercado externo.

Para trabalhar o Endomarketing, a empresa deve ter um canal de comunicação com os trabalhadores. É através de uma comunicação eficiente dentro da organização – levando em consideração a necessidade dos trabalhadores – que se pode obter o mesmo resultado no mercado. Esta análise pode ser feita quando se tem em vista que o próprio funcionário é tido como o primeiro público a quem a ideia da marca é divulgada (Brum, 1998).

Quer dizer, a partir do uso do Endomarketing, a empresa passa a fortalecer a relação com os funcionários, divulgando seus produtos, serviços e atendendo o seu cliente interno, va-

lorizando cada indivíduo componente da equipe e motivando-o. Neste sentido, a empresa considera o Endomarketing como uma estratégia para alcançar a satisfação do seu cliente interno. Posto isso, o Endomarketing pode ser considerado um instrumento que visa a conquista e fidelização dos clientes internos e, posteriormente, externos (Brum, 1998).

De acordo com Spiller et al. (2004):

Houve uma importante mudança da denominação ‘empregado’ para ‘funcionário’ e, mais recentemente, para ‘colaborador’, à medida que as organizações se conscientizavam da importância do comprometimento e da satisfação de seu público interno para atingir suas metas, manter uma boa imagem e implementar a qualidade nos processos (p. 93).

Vieira e Nogueira (2013) partem desta mesma análise quando compreendem que “colaborador” é uma nomenclatura eufemística para se tratar do trabalhador. O eufemismo, para estes autores, é a tentativa de fazer a gestão de pessoas por meio da utilização de palavras sutis e “adocicadas” dentro do discurso organizacional sem que haja, efetivamente, alteração nas demandas de trabalho.

Entende-se que Endomarketing, se insere nesta análise uma vez que se compreende que é a busca do comprometimento e dedicação dos trabalhadores motivada por um discurso que, a sua maneira, seduz. Spiller et al. (2004):

Quando os gestores percebem a importância de uma boa relação com seus funcionários, passam a avaliar que a satisfação destes pode ser uma forma de prever a satisfação de seus clientes, considerando que propiciar satisfação é fazer tudo certo e dentro das expectativas do indivíduo. Mas para superar suas expectativas é preciso que a organização tenha uma cultura de excelência capaz não só de transformar todos os funcionários em profissionais de Marketing, mas também criar para a empresa uma personalidade única (uniqueness) que é o seu grande diferencial estratégico (p. 95).

As organizações, portanto, por meio dos seus valores, regras e demandas, propõem uma imagem, uma “personalidade” – que nem sempre condiz com o real do trabalho – e esta, geralmente está exposta no Endomarketing.

Cabe salientar que, na PDT, os conceitos de real e prescrito do trabalho tem importância fundamental. Estes conceitos são retirados da ergonomia e dizem respeito a uma dualidade, sendo que não se pode compreender o real do trabalho sem tratar também do trabalho prescrito. Para Dejours (1997) a prescrição é composta por tarefas e por modos operatórios prescritos que, quando colocadas em confronto com o real, são fadadas a reveses, pois a falha humana é um componente inexorável e, somente através do confronto entre prescrito e real, que será possível perceber estas demandas do processo.

O trabalho prescrito é então, a regra e norma imposta para

a utilização dos materiais, do espaço e tempo de trabalho, “corresponde ao que antecede a execução da tarefa. Um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. É fonte de reconhecimento e de punição” (Anjos, Mendes, Santos & Facas, 2011, p. 565). De fato, a prescrição possui um caráter necessário para a execução do trabalho uma vez que se estabelece um padrão de atuação. No entanto, o trabalho prescrito se encontra em uma esfera reducionista, em que as multiplicidades existentes dentro do campo de trabalho não são consideradas e se tornam, por vezes, banalizadas (Dejours, 2006).

A realidade do trabalho diz respeito ao trabalho não apenas como forma operacional de produção, isto, é parte integrante, porém não a única preocupação do trabalhador. Sua relação junto aos outros trabalhadores e a percepção de si e de seu ofício, ou seja, seu afeto está intimamente relacionado com o trabalho que é executado. Neste sentido, o sujeito não apenas executa o trabalho proposto, mas ele, por meio de observação e prática, pensa suas funções e se adapta de acordo com as necessidades.

Ao avaliar a nova posição das empresas em relação ao seu público interno é importante compreender que o mercado começou a perceber que o afeto e a dedicação dos funcionários eram um precioso patrimônio intangível que merecia a mesma atenção especial que o marketing conferia aos clientes externos da empresa. Isto, para Faria (2013), se denomina sequestro da subjetividade, onde a organização exerce controle sobre o sujeito de uma forma sutil, fazendo um chamamento dos desejos do indivíduo e do seu narcisismo. Discute-se, portanto, nas próximas seções, se o Endomarketing participa dessas práticas que sequestram a subjetividade do sujeito.

Breve Histórico da empresa “X”¹

O foco das atividades da empresa X está no transporte ferroviário de cargas gerais, como minérios, produtos siderúrgicos acabados, cimento, bauxita, produtos agrícolas, coque verde e contêineres; e na logística integrada (multimodal). A empresa trabalha com equipamentos modernos de GPS (localização via satélite com posicionamento de trens em tempo real), sinalização defensiva, detecção de problemas nas vias com apoio de raios-X e ultrassom para detectar fraturas ou fissuras nos trilhos.

Segundo a empresa, seu objetivo para os próximos anos é alcançar o topo da eficiência operacional e ser a melhor operadora logística ferroviária do país.

A empresa, devido algumas normas do governo durante a concessão da malha ferroviária, não pode se expor na mídia, caso não siga alguns requisitos impostos por ele. Assim sendo, ela opta pelo anonimato. Entretanto, a organização

1. As informações a seguir baseiam-se no site da organização, sendo que, para a divulgação desta pesquisa, o nome e o site devem ser confidenciais. Site visitado no dia 10 de junho de 2016.

patrocina iniciativas como filmes, livros, teatro, espetáculos e oficinas de dança, música, esporte, entre outros projetos que, segundo a mesma, objetiva a busca pela democratização e promoção do acesso à cultura. Também, por não haver concorrente direto grande na região, a empresa não vê necessidade de se auto divulgar. O Marketing externo dela fica restrito a trabalhos sociais feitos nas comunidades lindeiras à empresa.

Segundo a empresa, ela realiza tais atividades buscando com que a comunidade ao redor da empresa, entenda a importância do serviço que ela presta. Na verdade, a empresa quer que eles entendam que “o trem precisa passar” e pede indiretamente, através destes projetos sociais, que a comunidade diminua os ataques contra a empresa (exemplo: processos judiciais contra o barulho das buzinas dos trens) ou contra os maquinistas (por exemplo: quando um trem para na favela do Arará no Rio de Janeiro, algum maquinista pode ser rendido por traficantes).

Todos os colaboradores da empresa podem participar da implementação destes projetos ou ir alguns dias auxiliar a equipe de Responsabilidade Social da empresa, como trabalho voluntário. Mas, hoje em dia, nota-se que nos projetos que eles mais participam (palestras em escolas e panfletagem em PNs – passagens de nível: um cruzamento nivelado entre a ferrovia e um caminho ou rua) há sempre os “mesmos nomes” e estes não conseguem convencer os outros a ajudar. Isto quando, no caso da panfletagem, nenhum maquinista está presente.

Sua missão, visão e valores são atualmente expressas (última revisão 2016) da seguinte forma respectivamente:

MISSÃO:

Oferecer transporte de carga com foco na ferrovia, priorizando fluxos que gerem escala e relações de longo prazo, a preços competitivos e com previsibilidade, para agregar valor crescente ao negócio.

VISÃO:

Uma ferrovia sustentável, de classe mundial, com operação segura, clientes satisfeitos e colaboradores comprometidos e responsáveis.

VALORES:

- Atitudes responsáveis.
- Alto desempenho de nossas equipes, motivadas e comprometidas.
- Atendimento impecável das necessidades de nossos clientes, com eficiência de classe mundial.

Importante frisar que até 2003, entre os dez valores da empresa (hoje reduzidos a três, apenas o segundo se manteve) estava “Prática da transparência e da boa comunicação”

e “Reconhecimento e celebração de resultados alcançados”. De onde podemos reconhecer a valorização de uma comunicação eficaz e o reconhecimento dos resultados alcançados, muitas vezes divulgados em cartazes e jornais internos.

A empresa utiliza todas as ferramentas de comunicação citadas por Brum (1998). Abaixo segue o detalhamento de cada uma.

FERRAMENTA	EMPREGO DA FERRAMENTA NA EMPRESA
Vídeos	Geralmente são montados pelos próprios funcionários e enviados para a área de comunicação, para a edição dos mesmos. O resultado costuma ser bom mas, na maioria das vezes, áudio e imagens são ruins por serem vídeos amadores.
Manuais Técnicos ou Educativos	Bem editados e de fácil linguagem, de acordo com o público a que se destina (funcionários da área operacional).
Revista de Quadrinhos	Geralmente enfatizam a prevenção de acidentes. Possui um trem azul como personagem principal (o chamado Amigo Trem).
Jornal Interno	São três. Um que os colaboradores recebem em casa trimestral com notícias de toda a empresa (Jornal “X”). Um bimestral que cada área (RJ, SP, MG) recebe com notícias apenas regionais (o do estado do Rio de Janeiro se chama ‘No Rumo Certo’) e um terceiro, on line, que recebe apenas quem se cadastra por email, (Newsletter, semanal). Este último trás também notícias de toda a empresa e de como está o mercado. Não é foco deste trabalho, já nem todos tem acesso a ele.
Cartazes motivacionais	Foco deste artigo. Possuem, como já foi dito, design excelente e são objetivos. Todavia, um mais atual chamou a atenção. Discorria sobre desenvolvimento e carreira por competências. Nele podia-se ler: “Seu desenvolvimento também está nos nossos planos!”. E “‘X’, uma empresa preocupada com o futuro de sua gente”. Todavia, o desenvolvimento é pouco explícito e percebe-se que será flexível quando necessário, pois cartaz é possível ler ainda “As informações serão divulgadas à medida que a trajetória de cada carreira for sendo finalizada”.
Canais Diretos	O colaborador pode mandar mensagem via internet para a diretoria, através de quiosques disponibilizados nas escalas dos maquinistas e nas oficinas. Os quiosques são conectados na intranet.
Intranet	Disponível em todos os computadores dos colaboradores e nos quiosques para aqueles que não têm senha de rede. Exibe todas as informações pertinentes à empresa. Cada colaborador tem acesso de acordo com sua função.
Convenções Internas	Funcionários podem dar palestras, cursos, simular auditorias. Participar de campanhas internas, exemplo: campanha contra dengue (recolher lixos nos trilhos que propiciarão a proliferação da dengue, como copos plásticos e marmite). Ou campanhas externas com a comunidade, onde se distribui panfletos sobre Segurança.
Palestras Internas	A empresa traz pessoas de renome para palestrar aos funcionários. Exemplo: o <i>economista</i> Luís Carlos Edwald, consultor de <i>economia</i> doméstica do programa <i>Fantástico, da Rede Globo</i> . Em algumas dessas palestras, pode-se levar um acompanhante. Antes da palestra (geralmente de manhã) é servido um lanche (café-da-manhã).
Grife Interna	São distribuídos bonés, xícaras, broches (depende do evento) com o logo da empresa e todos os programas que a empresa oferece (ex.: carta elogio) possuem camisa diferenciadas com logo da empresa, que o colaborador recebe e pode usar para trabalhar.

FERRAMENTA	EMPREGO DA FERRAMENTA NA EMPRESA
Rádio Interna	Pouco utilizada. Atualmente ninguém a ouve. Eram gravados CDs simulando apresentação de rádio e distribuídos para todas as áreas (Estação “X”). Em 2009 retornou como Estação Segurança, com previsão de ser um rádio ao vivo.
Memória	A empresa possui uma biblioteca com livros que contam a memória do trem e a história da ferrovia.
Atividades Festivas	Todo fim de ano tem festa para os funcionários e seus familiares e todo programa que a empresa oferece termina em almoço, homenagem, entrega de prêmios, etc.

Tabela 1: As ferramenta de Endomarketing na empresa “X”

A empresa faz ainda, uso de projetos internos com o intuito de obter um bom clima organizacional e tentar camuflar a insatisfação dos funcionários perante sua política de remuneração. Alguns destes projetos são:

- Sabadão da Família (Programa de integração com familiares dos funcionários);
- Mulheres de Ouro (envolve mães, esposas e filhas dos colaboradores numa ampla campanha de segurança);
- Projeto Prevenir (promove cuidados de prevenção e promoção da saúde através da avaliação individualizada de saúde);
- Projeto Nascer “X” (todos os filhos de colaboradores nascidos desde o início do Programa recebem um “kit bebê”, com 11 peças úteis aos primeiros meses de vida);
- Ideias em Ação (Programa de Reconhecimento de Idéias/Sugestões Criativas, que contribuem para melhoria no desempenho da empresa; o prêmio para as melhores ideias é em dinheiro).
- Carta Elogio (certificado de reconhecimento a alguns funcionários por um ato voluntário da parte deles, que auxiliou a prevenção de algum acidente. O prêmio é trimestral. No evento, o funcionário pode levar um acompanhante e ambos participam de um almoço depois, junto aos seus chefes e acompanhantes).
- Café com o Presidente (divulgação pelo presidente das Metas e Objetivos estratégicos e da Missão e Valores da empresa, após um café da manhã para os colaboradores presentes no evento. No final, o presidente responde a perguntas dos funcionários e esclarece possíveis dúvidas. Esta estratégia tem o intuito ainda de fazer com que o funcionário se sinta importante por estar conversando pessoalmente com o diretor e por este estar concedendo um tempo em sua agenda para visitar a empresa em todas as cidades);

Metodologia

Com o foco sobre as demandas de um segmento específico da empresa, os maquinistas e seus auxiliares, procurou-se explorar as principais dificuldades com relação à comunicação com eles e se os mesmos são influenciados por esse processo

de comunicação. Utilizar-se-á informações e dados obtidos a partir de observações e de pesquisa com tais funcionários, sobre seus comportamentos e opiniões diante as ações de Endomarketing, compreendendo assim a dinâmica que se estabelece entre a chegada de informações aos clientes internos e a receptividade deles para com estas informações.

Entender as exigências específicas deste público (maquinistas e auxiliares), tanto no que se refere a aspectos profissionais como pessoais (períodos de trabalho longos, afastamento da família, etc.), é importante, pois são eles que estão na “linha de frente” da operação, eles que trazem o lucro para a empresa. São eles o segmento estratégico da empresa. Uma greve neste setor, por exemplo, pararia toda a produção.

Os maquinistas necessitam ter total domínio e conhecimento das máquinas que estão operando, uma vez que operam máquinas que pesam toneladas, ajustam seus comandos e avaliam suas condições de funcionamento, interpretando painel de instrumentos de medição e verificando fonte de alimentação. Preparam a operação dos equipamentos antes da partida e transportam materiais que trarão lucro para a empresa. Devem, portanto, conseguir manter a calma em situações de emergência e trabalhar seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

Sendo assim, a pesquisa será de cunho qualitativo. Conforme Gerhardt e Silveira (2009), as características da pesquisa qualitativa são objetivação do fenômeno; ações de descrever, compreender e explicar; relacionar o global e o local em determinado fenômeno.

O método de pesquisa utilizado constitui-se, basicamente, num estudo de caso, “termo (...) cuja principal preocupação é a interação entre fatores e eventos” (Bell, 1989, p. 145). De acordo com Fidel (1992) este tipo de pesquisa se

“consiste em investigações de fenômenos à medida que ocorrem, sem qualquer interferência significativa do pesquisador. Seu objetivo é compreender o evento em estudo e ao mesmo tempo desenvolver teorias mais genéricas a respeito dos aspectos característicos do fenômeno observado” (p. 238).

Para Hartley (1994) trata-se de:

Um método de investigação detalhado, de uma ou mais organizações, ou grupos dentro de uma organização [como abordado por este trabalho], com vistas a analisar o contexto e os processos envolvidos no fenômeno em estudo. O fenômeno não é isolado do contexto (como pesquisas de laboratório), sendo que o interesse do pesquisador é essa relação de fenômeno e contexto. A abordagem de estudo de caso não é um método propriamente dito, mas uma estratégia de pesquisa (p. 253).

Para Gil (2007), o método tem por objetivo ser ainda uma pesquisa exploratória, pois objetiva uma exploração do pro-

blema, com vistas a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas, como ocorre nesta, envolve conversas com pessoas que possuem experiências práticas com o problema pesquisado.

Houve ainda uma análise de documentos. Segundo Fonseca (2002), a pesquisa documental recorre a determinadas fontes sem tratamento analítico prévio e envolve relatórios e documentos oficiais da empresa. As análises podem então ser recorridas pelo pesquisador, no âmbito da pesquisa documental.

Antes e durante a pesquisa e depois da coleta de dados, foi feita também uma observação do ambiente e do comportamento dos funcionários diante dos procedimentos de Marketing Interno. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), na observação participante, o investigador participa até determinado nível como membro da população pesquisada (no caso, um dos autores atuou na empresa). A ideia de sua incursão na população é ser influenciado pelas características dos elementos do grupo e, ao mesmo tempo, ganhar a confiança do grupo. A técnica de observação participante, muito utilizada em ciências sociais, ocorre pelo contato direto do pesquisador com o fenômeno observado. Obtêm-se, ainda, informações sobre a realidade dos atores sociais em seus próprios contextos.

As hipóteses advieram das observações in loco e buscou-se comprová-la por meio de um questionário. Gerhardt e Silveira (2009) definem o questionário como um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante com o objetivo de levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses e expectativas de situações vivenciadas. A linguagem utilizada no questionário deve ser simples e direta, para que quem vá responder compreenda com clareza as perguntas.

Ao final, tabularam-se as questões objetivas em gráficos e tabelas para analisar a relação dos funcionários com as ações de Endomarketing adotadas pela empresa. Para concluir, realizou-se também uma análise qualitativo-descritiva sobre o que os colaboradores acham ao terem suas opiniões ouvidas.

A pesquisa de campo

Foram aplicados 33 questionários, tomando como base a população de maquinistas e auxiliares da organização. A pesquisa foi realizada apenas no estado do Rio de Janeiro, nas cidades de Volta Redonda e Barra do Piraí, especificamente na Gerência de Operação de Trens – GOT (área de atuação dos maquinistas). Quando se aplicou o questionário, a área envolvia um total de 323 funcionários operacionais e 13 funcionários administrativos.

Para as análises feitas neste artigo foram contabilizados 365 dias (1 ano) de observação. O questionário foi respondido em um período de três meses.

Na coleta de dados foram utilizados dados primários: relatórios baseados na observação de campo e coleta de informações através de pesquisa tipo survey, ou seja, “uma estatística descritiva sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas representando uma população alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário” (Pinsonneault & Kraemer, 1993 como citado em Freitas et al., 2000, p. 105) e dados secundários (arquivos da empresa).

Esta pesquisa foi realizada de forma aleatória (não se levou em consideração grau de estudo ou idade), utilizando a técnica de amostragem, que se constitui em um subconjunto de indivíduos extraídos da população. Para determinação do tamanho da amostra para uma população finita (323 pessoas) adotou-se uma confiabilidade 95% com um erro de 13%. A amostra obtida, utilizando uma calculadora online (Santos, S/D), foi de 33 pessoas.

Na folha da pesquisa, no cabeçalho, havia uma explicação sobre o que era Endomarketing, já que alguns funcionários poderiam nunca ter ouvido o termo. Mesmo assim, quando necessário, foi explicado a cada um, de forma objetiva para não influenciá-los, o que era o Endomarketing.

A primeira pergunta da pesquisa buscou verificar se os colaboradores entrevistados achavam que os cartazes da empresa atendiam suas expectativas, 96,97% responderam de forma positiva. Dos entrevistados, 54,55% acham os informativos totalmente pertinentes, claros e objetivos e consideram importante a empresa se preocupar em mantê-los informados; enquanto que 30,30% acham que sempre falta informação nos cartazes. Já 15,15% acham que são emitidos tantos cartazes, que se sentem desestimulados de ler todos. Apesar de a maioria (55% praticamente) dizer que lê e se interessa pelos informativos, estes não ficam gravados em sua memória, pois a terceira pergunta tinha a seguinte proposta: cite os 3 últimos cartazes divulgados na empresa. Para essa questão obteve-se o seguinte resultado:

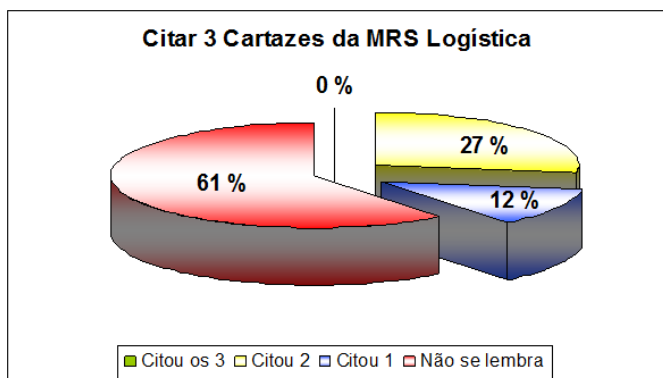


Gráfico 1: O colaborador se lembra dos últimos cartazes divulgados na empresa?

Deixando de lado os cartazes e seguindo para revistas/livretos, ao escolhermos um em específico, fica mais difícil ainda do colaborador citar os assuntos tratados nesses veículos.

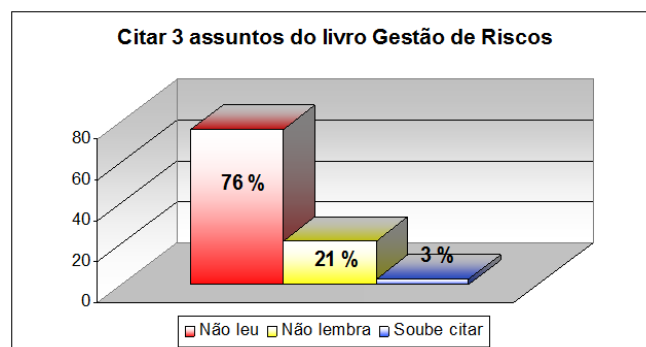


Gráfico 2: Citar, pelo menos, 3 assuntos do livro Gestão de Risco

Ressaltando que 96%, ao ler esta pergunta, em seguida retornaram com o questionamento: “Que livro é este?”. Sendo que este livro foi dado a eles poucos meses antes da aplicação do questionário. Os livros, cabe informar, têm mensagem sob o formato de histórias em quadrinhos, isto é feito, pois se objetiva que a leitura seja dinâmica, palatável e de fácil memorização. Apenas, após lembrá-los do que livro se tratava (sempre se lembravam através da figura de um trem mostrando um OK com a mão) é que respondiam este item.

Uma possibilidade de não se lembrarem seria porque eles ganham muitos “papeis”, desde informativos e panfletos até jornais. Não porque não os leem. Ao contrário, na pesquisa, 79% responderam que leem os livros e os guardam; 18% guardam para ler depois, quando tiverem tempo (exemplo: no horário de prontidão, quando estão a espera do trem); e apenas 3% disseram que jogam fora ou dão para terceiros (exemplo: para o filho brincar).

Percebe-se que a falta de recordação acontece também com os jornais da empresa. 45% dos entrevistados acham que, devido ao logo espaço de entrega entre um e outro, as notícias tornam-se ultrapassadas e, geralmente já tinham sido divulgadas em cartazes. Ou seja, há duplicidade de informações. Por isso, quando leem a manchete de um assunto que já foi divulgado antes, eles nem leem a matéria. Quanto ao restante dos entrevistados, 39% disseram estar satisfeitos e 5% não os leem. Percebe-se que 45% não estão totalmente satisfeitos quanto ao jornal.

A empresa possui outras formas de alcançar os colaboradores através de estratégias de Endomarketing, que não apenas por meio do uso de instrumentos de comunicação, como é o caso de alguns programas alternativos, como: Café da Manhã com o Presidente, Carta Elogio, Reunião de Gestão Participativa, Ideias em Ação e outros, já comentados anteriormente.

Esses eventos são mais do agrado dos “colaboradores”, já que 64% as aprovam. No entanto, 27% não tem uma opinião positiva e pensam que são apenas “desculpas” para a empresa dizer que reconhece o trabalho deles. Tanto que 9% dizem que prefeririam ter aumento de salário que participar

desses eventos.

Afinal, os salários dos empregados como um todo (de todas as áreas) não tem aumentado de acordo com o aumento da produtividade (em 1997 para 2008 a produção foi de 51 para 135,8 milhões de toneladas úteis). Já a remuneração por empregado, quando corrigida pela inflação, vem andando de lado ou caindo, conforme o gráfico 2. Em 2008 os valores atualizados chegaram próximos aos praticados em 2002, com exceção dos anos de 2003 para 2004 onde houve também queda na produtividade devido aos grandes acidentes registrados naquele ano, sendo motivados pelas torrenciais chuvas na região de Minas Gerais.



Gráfico 3: Remuneração por empregado ao longo dos anos

O salário da “X”, se comparado aos cargos operacionais de outras empresas, não condiz com o nível salarial praticado na região por ouçtras organizações. As estratégias de comunicação e benefícios oferecidos pela empresa não têm sido suficientes para justificar os baixos salários. Tendo em vista que os colaboradores acompanham o aumento da produtividade e dos lucros da empresa, seja através de reuniões participativas entre gerentes e funcionários, seja através de quadros de avisos ou informações divulgadas em jornais internos e intranet (página principal) ou internet (no site da empresa).

Para finalizar, foi perguntado sobre programas de rádio e TV (vídeos exibidos em DVDs, muitas vezes gravados pelos próprios colaboradores e editados pela equipe de comunicação da empresa). Eles são poucos difundidos, geralmente cada área monta o seu e as mídias ficam restritas àquela área, não sendo divulgadas pela empresa toda. O que fez 21% responder que nunca os viu ou ouviu. Apesar disso, a maioria (52%) gosta porque fazem com que se sintam parte da empresa, já que são montados pelos próprios colaboradores.

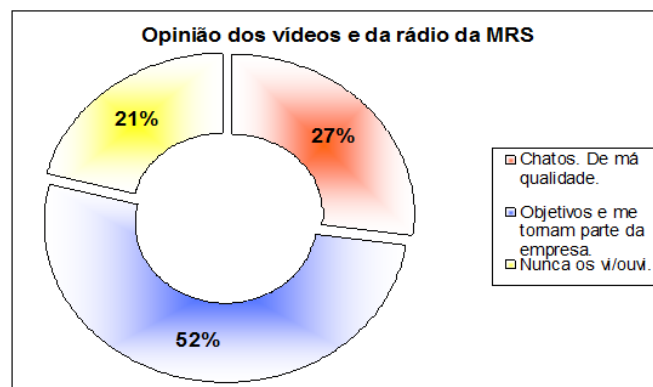


Gráfico 4: Opinião sobre mídias alternativas da MRS

A Discussão dos resultados: um sequestro da subjetividade?

Especificamente, procurou-se analisar os efeitos das ações de Endomarketing praticadas pela empresa junto a um determinado grupo de colaboradores, os maquinistas e seus auxiliares.

Na pesquisa realizada, a maioria diz estar satisfeita com os instrumentos de comunicação adotados pela empresa, porém, fica evidente que apesar da empresa emitir muitos cartazes, jornais, entre outros, poucos funcionários se lembravam sobre os assuntos tratados sequer nas três últimas edições. A maioria também acha os instrumentos de Endomarketing e projetos de reconhecimento, bons. Porém, preferiam uma carreira baseada em melhor remuneração. Há os que citem estas ferramentas como meio de a empresa fingir que se preocupa com o bem-estar dos trabalhadores.

Entende-se, portanto, que o Endomarketing enaltece características como proficiência, inovação e comprometimento. Isto é feito para que os trabalhadores adiram aos valores organizacionais e produzam mais. Ou seja, o intento desta estratégia organizacional é instituir um comportamento padrão voltado para a manutenção do meio organizacional. Portanto a empresa monta uma imagem que visa não apenas ser carismática, mas ser amada.

Conforme o que foi tratado sobre o real do trabalho (Dejours, 2006), percebe-se que efetivamente, as ações de marketing interno não surtem o efeito esperado, sendo que, apesar de os trabalhadores entenderem as propostas como interessantes, são poucos que introjetam as práticas propostas nos livros e tem-se, como já foi visto anteriormente, um baixo contingente de pessoas que se propõem a atuar no campo de responsabilidade social, junto à comunidade.

Segundo os maquinistas e seus auxiliares, eles veem as estratégias de Endomarketing da empresa como uma busca por valorizá-los. E quando não atingem a meta da empresa, acabam por se sentirem culpados (sofrem). Percebe-se, então, que é necessário proporcionar um espaço de discussão, “para

que o trabalhador possa ser reconhecido pelo trabalho real e, em vez de se alienar, emancipar” (Anjos, 2013).

Tendo em vista esta composição, questiona-se se isto não seria uma tentativa da organização de capturar a subjetividade do sujeito (Faria, 2013). Em outras palavras, a prática do Endomarketing é “vendida” na organização como algo bom para o bem-estar do trabalhador e como um ato de valorização da empresa para com este sujeito. Entretanto, observa-se que ao mesmo passo que são ofertados livros e a participação em práticas sociais, os trabalhadores não recebem mais por isso, e mais, o salário destes é menor do que a média de assalariados que trabalham neste ramo.

O que fica constatado é que, mesmo que os funcionários pouco façam uso do material ofertado, eles ainda se identificam com esta prática. Pensa-se que isto configura em um sequestro da subjetividade por meio da identificação uma vez que se entende, com base em Faria e Meneghetti (2007, p.58), que o “*que é sequestrado, aqui, são as condições de ajustamento ao imaginário, criado pela empresa, é a entrega do sujeito, a perda da sua identidade, a qual é transferida à identidade da organização*”.

Conclusão

O objetivo principal deste trabalho veio tratar, por meio de uma análise crítica, como o Endomarketing de uma ferrovia brasileira atua na percepção de seus funcionários, ressaltando o papel da comunicação interna como estratégia e ferramenta de manipulação. Num segundo momento, como objetivo secundário deste trabalho, foi verificada uma insatisfação dos funcionários perante tantos projetos internos e nenhum aumento de salário ou ganho de bonificações. Em terceiro, a pesquisa revelou a importância de se ouvir os funcionários e que eles se sentem valorizados quando questionados sobre sua opinião.

Foi percebido que a aceitação dos funcionários pode ser entendida como um sequestro da subjetividade feita por meio da propagação de uma mensagem positiva que, sutilmente, promove o acréscimo de trabalho e responsabilidades, além de manter o ambiente competitivo (Faria, 2013; Faria & Meneghetti, 2007).

Os instrumentos que o Marketing Interno utiliza podem ser vários. A comunicação interna é apenas uma das vertentes que o Marketing Interno utiliza. Através de ferramentas publicitárias, o Marketing Interno tenta divulgar aos funcionários de uma empresa, seus benefícios. O objetivo do Marketing Interno é o aumento da produtividade através de funcionários comprometidos com filosofia da empresa. Logo, a mensagem transmitida, nas ferramentas do Endomarketing deve satisfazer as necessidades de informação dos funcionários persuadindo-o a agir de modo coerente com o conteúdo dessa mensagem. Do modo que a empresa espera.

Este presente artigo descreveu os instrumentos utilizados pela área de comunicação da empresa “X” como estratégia de Endomarketing e como estes influenciam no comportamento dos colaboradores da área operacional mais importante da empresa (os maquinistas e seus auxiliares).

Percebe-se que diversos modos de dissimulação vão se formando no mundo do trabalho através de um discurso falso, que esconde o que não pode ser dito claramente. A ideia de fazer o trabalhador se sentir parte de uma grande família organizacional, de fazê-lo pensar ser um “colaborador”, de convencê-lo a participar de programas de integração, colaboração, comprometimento e de qualidade apenas levam-no a se envolver totalmente com a empresa, disfarçando uma política efetiva de violência, de docilização do corpo e da alma (Faria, 2013).

O Endomarketing tenta divulgar aos funcionários de uma empresa, seus benefícios. A organização tenta se mostrar, em seu prescrito, preocupada com os trabalhadores quando, no real do trabalho, o objetivo é o aumento da produtividade através de funcionários comprometidos com filosofia da empresa. Logo, a mensagem transmitida deve supor que satisfaz as necessidades dos funcionários para persuadi-los a agir do modo que a empresa espera.

Referências bibliográficas

- American Marketing Association (AMA) (2005). *Definition of Marketing*. Recuperado em 06 de abril de 2009 do <<https://www.ama.org/AboutAMA/Pages/Definition-of-Marketing.aspx>>.
- Alves, F. L., Rocha, R. A., & Oliveira, L. C. (2002). *Endomarketing como ferramenta de estratégia empresarial*. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (pp. 01-08). Curitiba: ABEPRO.
- Anjos, F. B. (2013). *Avaliação do Trabalho*. In: VIEIRA, F. de O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. (Organizadores). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Anjos, F. B., Mendes, A. M., Santos, A. V., & Facas, E. P. (2011). *O Trabalho Prescrito, Real e Estratégias de Mediação do Sofrimento de Jornalistas em um Órgão Público*. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 562-582.
- Bekin, S. F. (1995). *Conversando sobre Endomarketing: um ciclo de entrevistas com Saul Faingaus Bekin*. São Paulo: Makron.
- Bekin, S. F. (2004). *Endomarketing: como praticá-lo com sucesso*. São Paulo: Prentice Hall.
- Bell, J. (1989). *Doing your research project: a guide for the first-time researchers in education and social science*. Milton Keynes, England: Open University Press.

- Borba, V. R. (2004). *Marketing de relacionamento para organizações de saúde*. São Paulo: Atlas.
- Brum, A. de M. (1998). *Endomarketing como estratégia de gestão: encante seu cliente interno*. Porto Alegre: L&PM.
- Brum, A. de M. (2000). *Um olhar sobre o marketing interno*. Porto Alegre: L&PM.
- Brum, A. de M. (2005). *Face a Face com o Endomarketing: o papel estratégico das lideranças no processo da informação*. Porto Alegre: L&PM.
- Cassundé, F. R., Cassundé Jr, N. F., Farias, S. A., & Mendonça, J. R. (2014). *O Que Tem se Falado por aí sobre Marketing Interno?: Um Estudo sobre a Produção Brasileira na Área de Administração*. Brazilian Business Review, pp. 51-73.
- Dejours, C. (2006). *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (1997). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Eyerkauffer, Marino Luiz. *Efeitos do endomarketing*. Recuperado em 23 de março 2009 de <http://www.seifai.edu.br/artigos/Marino_Eyerkauffer.pdf>.
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2007). *O Sequestro da Subjetividade*. In: J. H. (Org.), *Análise Crítica das teorias e práticas Organizacionais* (pp. 45-67). São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H. (2013). *Sequestro da Subjetividade*. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. Merlo, *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 381-390). Curitiba: Juruá.
- Fidel, R. (1992). *The case study method: a case study*. In: J. D. Glazier, & R. R. Powell, *Qualitative research in information management*. (pp. 37-50). Englewood, CO: Libraries Unlimited.
- Freitas, H.; Oliveira, M.; Saccoi, A. Z.; Moscarola, J. (2000). *O método de pesquisa survey*. *Revista de Administração*. (pp. 105-112). São Paulo, v. 35, n. 3.
- Gaulejac, V. d. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Idéias & Letras.
- Gerhard, T. E., Silveira, D. F. (2009). *Métodos de pesquisa. Coordenação: UAB e SEAD. UFRGS*, 120p. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, A.C. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Grönroos, C. (1995; 2004). *Marketing – gerenciamento e serviços: a competição por serviço na hora da verdade*. Rio de Janeiro: Campus.
- Hartley, J. F. (1994). *Case studies in organizational research*. In: C. Cassel, & G. Symon, *Qualitative methods in organizational research: a practical guide* (pp. 208-229). London: Sage.
- Kotler, P. (1996). *Administração de Marketing*. São Paulo: Atlas.
- Kotler, P. (1998). *Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle*. São Paulo: Atlas.
- Kotler, P. (2000). *Administração de Marketing: a edição do novo milênio*. São Paulo: Prentice Hall.
- Limeira, Tania Maria Vidigal (2004). *Fundamentos de Marketing*. In: Dias, Sergio Roberto (coord.) (2004). *Gestão de marketing*. São Paulo: Saraiva.
- Mações, M. A. (2005). *O efeito da orientação para o serviço e da qualidade de serviço na fidelização do cliente no turismo*. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 29-40.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. (1985). *A Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research*. *Journal of Marketing*, 41-50.
- Santos, Glauber Eduardo de Oliveira. S/D. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. Recuperado em 08 de junho de 2016 do <<http://www.calculoamostral.vai.la>>.
- Sousa, I. d., & Miranda, J. C. (2015). *O Endomarketing como estratégia para o crescimento organizacional: uma nova perspectiva da gestão de pessoas*. *Revista de Administração do Sul do Pará*, pp. 47-62.
- Spiller, E. S., Plá, D. R., Luz, J. F., & Sá, P. R. (2004). *Gestão de serviços e marketing interno*. Rio de Janeiro: FGV.
- Vieira, Fernando de Oliveira; Nogueira, Mirian G. (2013). *Eufemismos nas relações de trabalho*. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. C. Merlo, *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 159-170). Curitiba: Juruá.
- Vier, Suzana Aparecida (1999). *A comunicação como diferencial competitivo nas organizações*. Bauru. pp. 106.

*Captación del trabajo como institución
y modelización de los sentidos
Posibilidades de líneas de fuga en las
sociedades de gestión*

Francisca Carvajal y Alejandrina Alberici

Francisca Carvajal: Maestranda en Intervención e Investigación Psicosocial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Email: frani.carmu@gmail.com

Alejandrina Alberici: Maestranda en Intervención e Investigación Psicosocial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Email: alejandrina.alberici@gmail.com

Introducción

A través de estas páginas se pretende analizar espacios de captación y espacios de fuga dentro de la institución del Trabajo, en tanto dimensión social y simbólica de la actividad humana cotidiana, espacio donde se ponen en juego elementos aglutinantes y elementos resistentes a las formas instituidas de empleo. Para ello, se recorre el entramado entre racionalidad gubernamental y lógica empresarial actual, con la consiguiente articulación de dispositivos que modelen y produzcan determinadas subjetividades y prácticas para el asentamiento de este orden global que atinge lo social, lo político y lo económico. Para ello, se discutirá la categoría de Trabajo como Institución y su relación con la organización social a partir del formato Estado-Nación, las captaciones actuales del trabajo en la región de América Latina, especialmente los casos de Argentina y Chile en la actualidad, las oscilaciones contemporáneas en los sistemas de empleabilidad y los procesos de sujeción y subjetivación que conllevan, finalizando con los procesos de fuga y las articulaciones que rescatan el Trabajo como potencia creadora, singularidad múltiple irreductible al vaivén del mercado.

La institución social-simbólica del Trabajo

René Lourau (1980) menciona la existencia de cierto umbral de transversalidad institucional que nos es constitutiva. Inmersos dentro de un sistema de relaciones y normas generales, la dimensión institucional se hace presente encarnándose en condiciones de existencia determinadas. Para este autor “la institución no es una cosa, sino un proceso: movimiento de fuerzas históricas que hacen y deshacen formas” (Ibíd., pág. 78). Se puede sostener que las condiciones materiales y sociales que dan nacimiento a las instituciones, se asientan entre relaciones de dominación y poder.

El trabajo, en tanto institución social y simbólica, ha incorporado diversos dispositivos y mecanismos que pueden historizarse, que codifican, transmiten y hacen circular esos sentidos que intentan cristalizarse e instituirse. Por tanto, tras los movimientos de institucionalización de sentidos y lógicas, hay ritmos discordantes que, como fuerzas instituyentes, pueden perecer, producir procesos centrífugos en el mapeo social de imaginarios, o volverse “codificadas, fijadas e instituidas jurídicamente” (Ibíd., pág. 73).

Comprender el trabajo como una institución en la actualidad requiere pensarlo en relación a las formas actuales de organización social inscriptas dentro de un determinado campo de poder (Bourdieu, 2007); en este caso, implica pensar el trabajo en sociedades sujetadas por la racionalidad gubernamental. Por ello, es fundamental situar al Estado como una magna institución que aparece como un actor político especialista en la construcción de la normación y la normalización (Foucault, 2006), instancia que permite la regulación de relaciones psico-sociales, políticas, económicas, culturales

y territoriales. La institución Estado (Lourau, 1980) materializa formas de regular a las y los sujetos, y dota a cada sociedad de determinadas formas, con determinados significados que se encarnan en las y los sujetos a través del tiempo. Lourau plantea que aquello que la institución estatal quiere establecer y administrar, no son únicamente “las formas que se identifican dentro de su obediencia común a su legitimidad única, sino también una fuerza que duplique todas las formas, de las más públicas a las más privadas, en el sentido deseado por él” (Ibíd., pág. 29), lo que refiere al fenómeno de la institucionalización.

A su vez, Lewkowicz (2004) anuncia que el Estado es, en principio, un espacio soberano, la operación que totaliza, que transmuta cualquier elemento en parte del todo, lo que lleva a afirmar que el Estado es una institución que totaliza y que, por tanto, resulta dificultoso captar acontecimientos heterogéneos cuando se está formando parte del todo. Debido a este carácter totalizante, el Estado se incorpora en la vida de los sujetos a través de una red simbólica e imaginaria que permite que este orden perdure; por tanto, la finalidad de todo orden estatal será conducir el quehacer de las personas. Esto es descrito por Lourau (1980) como *Inconsciente Institucional*, dimensión que se vuelve productora de significados y significantes, sentidos ya pensados por las instituciones. Dicho de otro modo, las instituciones, a través del despliegue de dispositivos, gestionan acciones, cuerpos y deseos, transformando prácticas y conformando sujetos que habitan y crean una cierta manera de habitar (ser-estar) en la sociedad.

Puesto que “la institución está allí siempre presente-ausente configurando un cierto modelo de orden societal con sus formas de organización, regulación y resistencias en un momento histórico-social determinado” (Correa, 2015, págs. 1-2), la construcción de significaciones sociales implica explorar engranajes materiales y simbólicos que se encuentran presentes en la historia una sociedad, siendo relevante situar los agenciamientos de fuga, aquellas irrupciones al orden estructural, acontecimientos y contextos que actualizan constantemente significaciones sociales.

Así, Trabajo y Estado se erigen como escenarios protagónicos en las dinámicas de adhesión y resistencia práctico-subjetivas por los sentidos homogenizados y homogenizantes, por formas y subjetividades que se traducen en instancias de sujeción o de fuga respecto a aquello instituido y aquello instituyente.

Captaciones del trabajo

Parte de las crisis que hoy transitan los Estados –gobernados por la racionalidad neoliberal y situados en las sociedades de gestión a través de mecanismos de vigilancia, monitoreo y control de individuos y territorios–, permite historizar y desplegar la memoria de los movimientos de sentido que permite el signifiante Trabajo. Así, es posible rastrear y tejer

transformaciones estructurales de escenas, escenarios y actantes que se desenvuelven en esta institución en América Latina, particularmente en los contextos de Dictadura y pos dictadura en Argentina y Chile, regiones en donde convergen simultáneamente políticas institucionales de corte neoliberal y de corte interventor, visibilizando la superposición de lógicas fordistas y pos fordistas en los sistemas de empleabilidad flexibilizados y en la versatilidad de oficios ejecutados. El trabajo en crisis atraviesa la dimensión político-social, lo que extiende al Trabajo del eje exclusivamente económico, politizándolo y, con ello, a la economía, y generando zonas de iluminación al entramado que modela y modula el sistema capitalístico (Guattari & Rolnik, 2006).

Resulta fundamental diferenciar Trabajo de Empleo, acercando el primer significante a la noción de actividad, iluminando las prácticas micro políticas diarias de resistencia al régimen de empleo neoliberal. El Trabajo sustenta la capacidad transformadora de la realidad, como capacidad de creación, potencia de producción de las y los sujetos en distintas dimensiones y actividades humanas. Mientras que el empleo estaría restringido a la situación específica en que, dentro del sistema capitalístico (Ídem), se pone a disposición como oferta la fuerza de trabajo o la capacidad de creación (el hacer), existiendo una transacción monetaria por lo realizado (el salario). El empleo es la captación del Trabajo y de la actividad creadora por el mercado neoliberal, oferta y demanda de las capacidades actantes, lo que se traduce en la dilución del sentido de la potencia transformadora: un hacer sin sentido, des-armado, des-situado, des-contextualizado y des-subjetivante.

No obstante, y debido a la posición que se tiene dentro de la cartografía de empleabilidad y remuneración que, obtenida por lo realizado, se reviste al empleo como forma exclusiva de trabajo, despojando del significativo trabajo a todas las otras instancias donde existe un despliegue de la potencia del crear (Suaya, 2003), invalidadas dentro de esta racionalidad economicista. Se valora lo realizado por el resultado obtenido en dinero, entonces la potencia de creación se vuelve proporcional tanto a la obtención de remuneración, como a la cantidad de dicho salario.

En el fordismo clásico, el despliegue de esta ecuación implicó que los trabajos mecánicos, repetitivos, realizados en fábricas e industrias tenían una remuneración baja, pues se consideraba que no estaba siendo empleada allí la capacidad intelectual, reflexiva y creativa. Sin embargo, dentro del post-fordismo, la separación de distintos tipos de trabajo se vuelve difusa, pues, si bien se mantiene la noción de que el trabajo manual no cualificado es menos valioso, el proceso de profesionalización y las reformas neoliberales flexibilizan todo el mercado laboral y las instancias ajenas al empleo: el llamado tiempo de ocio.

En relación al tiempo de vida exterior a los horarios de empleo, Saboia y Mill afirman que todo saber,

“que ocupa un lugar cada vez más central en el proceso de producción, pasa a ser adquirida, tratada y consecuentemente producida al interior del tiempo anteriormente considerado como libre para el consumo. Esto significa que, actualmente, los trabajadores adquieren, combinan, confrontan, en fin, tratan informaciones durante su tiempo “libre” para posteriormente utilizarlas en el proceso productivo. De esa forma, el tiempo libre se convierte en un momento de intensa difusión, consumo y producción de informaciones, aunque esto puede ocurrir también en el tiempo productivo” (Saboia & Mill, 2006, págs. 100-101).

No hay separaciones reales entre las instancias exclusivas del empleo y aquellas propias del Trabajo o de la Actividad creativa, puesto que la creatividad se traduce en productividad, todo contexto ajeno al espacio laboral se vuelve fuente de creación para mejorar la producción en el territorio del empleo. Debido a esto, no existe plenamente un espacio ajeno de la práctica productiva, fenómeno que se difumina con mayor ahínco en los procesos de nomadismo laboral, escenario del precariado (Rodríguez, 2012), volviendo irreductible el tiempo de producción de los diferentes bienes (Saboia & Mill, 2006), el tiempo de producción de sentidos. Así, América Latina se encuentra transitando una crisis del Trabajo y de su centralidad; empero, lo que aquí se expresa es una crisis que refiere a la precarización de las actividades como al incremento sustancial de actividades precarias (De La Garza Toledo, 2001), por ello, Lewkowicz (2004) indica que:

“con la caída de la capacidad ordenadora del Estado, sólo queda materia humana dispersa, materia humana arrojada a los flujos. Cuando el desfondamiento pone en primer plano la condición superflua de la materia humana, surge el pánico de quedar desamarrado de alguna organización, de algún trabajo, de algún espacio vincular” (Ibíd., pág. 224).

En el momento actual del *capitalismo mundial integrado* (Guattari & Rolnik, 2006), los Estados nacionales de los países de América Latina están sobre-determinados por las estrategias del ordenamiento lógico gubernamental de los países centrales y los organismos internacionales (Montenegro, Rodríguez, & Pujol, 2014). Durante el período que produjo el pasaje de un estado benefactor a un estado neoliberal en América Latina, existe un giro en las formas, agentes, mecanismos y reglas de regulación social de las relaciones entre sociedad y Estado. Las dictaduras militares en la región, entre las décadas de 1960 y 1990, dieron inicio al período donde se difuminaron neoliberalismo y democracia, exacerbando la globalización, las libertades individuales y los sistemas de control sutiles y gestionados por el propio sujeto autorregulado (Papalini, 2014). De esta manera, los procesos dictatoriales instauraron e intensificaron un tipo de acumulación que

fue acentuado y perpetuado por los regímenes posteriores a la década de 1990, cuyo fin esencial será la valorización del capital (Neffa, 1998).

Modelización del trabajo en Argentina

Desde mediados de 1970 Argentina comenzó a experimentar cambios en el régimen social de acumulación, terminando la Industrialización Sustitutiva de Importaciones y pasándose al régimen de acumulación de valorización financiera. Sin abandonar los lineamientos generales planteados a partir del cambio en el modelo de acumulación, el nuevo gobierno centró sus esfuerzos en la estabilización de la economía y la solución del acuciente problema de la deuda externa, con la aplicación de las políticas Neoliberales contempladas en el consenso de Washington (Neffa, 1998). Comenzó un profundo cambio de las estructuras institucionales de la economía. A partir de la ley de convertibilidad, se fijó una paridad cambiaria nominal entre peso y dólar, garantizada por el banco central, fijando las reformas estructurales sobre tres ejes fundamentales: la privatización de las empresas públicas, la profundización de la apertura hacia el exterior para bienes y servicios transables producidos en el país, y la desregulación del mercado interno (Neffa, J. 1998).

Durante 2014 y 2015, el país vive una transformación política, de similar envergadura a giros radicales en las décadas de 1970 y 1980, al igual que en los años 2001 y 2003 (Katz, 2014). Según Katz (2014), el peronismo ha sobrevivido como una fuerza inimaginable, pasando del nacionalismo inicial, a la resistencia contra la proscripción, del totalitarismo represivo al neoliberalismo y, luego, a la década kirchnerista. Cabría preguntar de qué manera estrategias, discursos y prácticas se entrelazan para permitir perpetuar tal poder, a ratos instituyente, a ratos instituido.

La preservación de una economía neoliberal dependiente con grandes desigualdades sociales explica la emergencia de tensiones y cuestionamientos. Actualmente, las semejanzas con la década de 1990 son numerosas: el enmarcado como único ente regulador deseado, el retorno de políticas alineadas con el capitalismo mundial integrado y el restablecimiento con acuerdos de libre-comercio para actualizar la reapertura de las importaciones. Esto conlleva endeudamiento, déficit fiscal y favoritismo hacia el capital financiero, en desmedro de los intereses de la clase trabajadora y la industria nacional (Katz, 2016).

Modelización del trabajo en Chile

La flexibilización de los empleos genera y produce la precarización de las y los trabajadores, la sistematización de lo precario dentro de la actividad creadora, situación palpable en los tipos de contratos, en las condiciones de trabajo – ambiente laboral, ambiente organizacional, condiciones de producción-, y en los riesgos psicosociales que genera la in-

certidumbre y la disipación de horarios, de una separación efectiva entre vida y empleo. A partir de esta flexibilidad del empleo, los contratos se rigen exclusivamente por la ley mercantil de oferta y demanda, desprotegiendo al trabajo frente al capital, lo que “no es otra cosa que “flexibilidad de enganche y despido para los patrones e inflexibilidad y precariedad laboral para los trabajadores” (Salazar, 2006, pág. 34).

La implantación e implementación de la gubernamentalidad neoliberal es rastreable desde 1955, bajo el mandato de Ibáñez del Campo, donde se contrató la asesoría económica de norteamericanos, la misión Klein-Saks, quienes recomendaron reformas que buscaban estabilizar la economía, controlando la inflación, pero estructurando una serie de políticas que apuntaban a la transformación total del proyecto económico vigente en ese momento, basado en la Industrialización por Sustitución de las Importaciones. Dicho de otro modo, esta misión buscaba restringir la participación del Estado dentro de la esfera económica, estableciendo la *racionalidad del gobierno sutil*, ausente. Esta transformación no se realizó en dicho gobierno ni en los que le siguieron, pero sentó las bases de lo que se ejecutó en el contexto de la Dictadura Cívico-Militar, a partir de 1973. Como afirma Salazar (2006),

“es la lógica del empleo instaurada a través del Plan Laboral impuesto por la dictadura y mantenida en sus cláusulas fundamentales por la Concertación. Según esta lógica, ningún contrato de trabajo debiera ser permanente y todo trabajador puede, según interés de la empresa, ser prescindible. Esto se traduce en la proliferación de contratos temporales, en la prescindencia inminente de todo trabajador, en incentivos para la competencia laboral dentro de la faena y en la reducción al mínimo (o rotación al máximo) del personal contratado”. (Ibíd., pág. 34).

La incertidumbre de todo trabajo, la rotación constante, la pérdida de empleos, la desarticulación de las redes de trabajadores y de sindicatos, articulan la ausencia de plazas laborales estables, precarizando la vida y dejando desprovisto de sentido al trabajo.

Entonces, la racionalidad del *gobierno sutil* que da cuerda al engranaje maquínico de individualización y competencia de las y los sujetos, despliega prácticas discursivas y no discursivas de esfuerzo perenne e hiperbólico para la ilusión de movilidad social: red de esfuerzos y méritos por los cuales se busca surgir, progresar. Se enarbola la idea del *contrato social de emprendedores*, donde el Estado busca “equiparar y sostener las diferencias que permitan su anhelada y ambiciosa armonía. Su retiro, en pos de una subsidiariedad ya robustecida, produce una precariedad que, como mancha de aceite, va alcanzando muchos y diversos rincones” (Tijoux, 2006, pág. 7).

Espacios de integración y desafilación

Concebir al trabajo como institución socio-simbólica, como marco organizador de prácticas (Lourau, 1980), exige desplazar la mirada hacia los efectos institucionales y sociales, es decir, reflexionar sobre la dimensión subjetiva e histórica. De allí que resalten tres acontecimientos, tres puntos de cristalización entrelazados, que permiten reflexionar sobre ciertos recorridos en el marco de la degradación estructural del trabajo y en el proceso de desdibujamiento de las instituciones: primero, la desestabilización de las lógicas tradicionales del asalariado (Neffa, 1998); segundo, la instalación de la precariedad como condición normal de la organización del trabajo (Castel, 2012), con sus características y su propio régimen de existencia (Lorey, 2016); y tercero, el déficit de plazas-lugares ocupables en la estructura socio-productiva (Neffa, 1998). El foco en estos acontecimientos, dirige la luz allí donde los soportes están fragilizados y los espacios quebrantados, dificultando la posibilidad de constituirse-realizarse como sujeto social productivo (Pujol, 2012).

Por ello, el desarrollo del Estado como institución fue acompañado de una configuración particular, permitiendo garantizar un conjunto de protecciones en el marco geográfico y simbólico de la nación (Lourau, 1980). Es cierto que el umbral de protecciones que puede proporcionar un Estado resulta sumamente móvil y que dichas protecciones pueden fortalecerse en momentos históricos específicos, debilitándose significativamente en otros (Katz, 2016). Allí radica la relevancia de Robert Castel (2012) para analizar las condiciones institucionales en escenarios donde se disputan sentidos y prácticas disímiles a las instituidas. Este autor considera central construir reflexiones en torno al aspecto relacional de los individuos con su capacidad de Trabajo, con sus empleos y con la ausencia de una relación con la creatividad, ya que concibe el Trabajo como un *soporte privilegiado de inscripción* en la estructura social (Ídem), no como mera relación técnica de producción. De esta manera, implementar el término *desafiliación* implica desviarse de la peligrosa nominación conocida como *exclusión*, pues *desafiliación* es el proceso donde el individuo se encuentra disociado de las redes sociales y societales que permiten su protección de los imponderables de la vida, mientras que *exclusión* reflejaría un estado de inmovilidad, en cierta medida, un estado de privación (Ídem).

Dentro de la actual coyuntura, esta perspectiva permite interrogar el rol de las instituciones y su capacidad para responder a estos problemas. Si el proyecto político de sociedad organizada y estructurada a partir del Trabajo se desdibuja y se desplaza hacia otras aristas, conducido por la Nueva Gestión Pública y por la sucesión de procesos desregulatorios por y para los mercados neoliberales: ¿Qué proyecto político de sociedad se está trazando? ¿Qué lazos son posibles? ¿Qué presencias, qué ausencias y qué protecciones?

El punto de largada es claro: existen modos colectivos-comunitarios de potencia, de fuga, capaces de inaugurar y de-

sarrollar otras lógicas, otros tiempos y otros espacios respecto a la hegemonía neoliberal (Gago, 2011). Son prácticas que abren la posibilidad de pensar una dinámica transindividual de fuerzas productivas, que todo el tiempo desbordan el esquema neoliberal y anticipan posibilidades donde existe un modo de cooperación social que reorganiza el horizonte del trabajo y de la explotación, de la integración y el progreso (Gago, 2011). Así, la construcción de una alternativa a la globalización excluyente y al neoliberalismo se convierte en un campo potencial de lucha, de otra noción de integración, porque las desarticulaciones emergentes y los escenarios confusos, implican la erosión permanente del derecho a la actividad creativa, junto con la protección social, humana.

La era del New Public Management y la autoexplotación por esfuerzo

La nueva gestión pública o New Public Management ha ido desarticulando el sentido del trabajo como potencia creadora, captando su sentido desde la lógica de productividad eficiente, de productividad mercantil (Boltanski & Chiapello, 2002; Gorz, 1998; Sennet, 2005). Esta luxación de los sentidos respecto de la institución estatal, de su rol en términos de protección de individuos, comunidades y sociedad en general, y de su capacidad ordenadora (Lewkowicz, 2004), vuelve al Trabajo un soporte privilegiado de inscripción dentro de la estructura social (Castel, 2012), trazando espacios de integración y espacios de desafiliación, donde destaca la presencia de la dispersión “materia humana arrojada a los flujos. Cuando el desfondamiento pone en primer plano la condición superflua de la materia humana, surge el pánico de quedar desamarrado de alguna organización, de algún trabajo, de algún espacio vincular” (Lewkowicz, 2004).

Junto con los procesos históricos transformadores del Trabajo, actualmente conducido por los lineamientos de gestión empresarial, resalta simultáneamente la dimensión subjetiva donde operan dispositivos y mecanismos de sujeción, y los agenciamientos que actúan como bisagras entre las prácticas de subjetividad y los procesos de subjetivación (Guattari & Rolnik, 2006). Es decir, el Trabajo no sólo produce objetos-mercancía, sino relaciones sociales, formas de vida y modos de subjetivación (Lazzarato, 2006).

La producción de subjetividad está mediada por dispositivos neoliberales, donde las prácticas concretas de administración subjetiva dejan entrever que, tanto el discurso del orden como el imaginario social, concurren y convergen en dispositivos de poder (Marí, 1986). No obstante, la complejidad contemporánea instala dispositivos maquínicos que captan transversal, heterogénea y contradictoriamente a las y los sujetos (Deleuze & Guattari, 2010). Esta *empresarialización* del Trabajo invoca nuevos itinerarios y formaciones discursivas, articulando nuevos dispositivos que sustenten la flexibilidad como eje de la precarización en función de la productividad

eficiente y de calidad, incluso de los bienes intangibles e inmateriales -virtuales- como el conocimiento.

Este escenario expansivo de la subjetivación empresarial, sitúa al Trabajo en una carrera de cooptación (Bruno, 2014), constante e inagotable, donde el despliegue de dispositivos de cuantificación, monitoreo de desempeño y auto-seguimiento (Moore & Robinson, 2015), reconfigura el trabajo a través de rankings, accountability y múltiples indicadores de desempeño e innovación. No obstante, el monitoreo y la medición cuantificada no apunta únicamente al trabajo realizado y escindido del sujeto; estos vectores disponen la subjetivación del self-entrepreneur: eje de la desarticulación de tramas, donde el sujeto es el único responsable de sí, de autorregularse y autoproverse, acentuando la dinámica neoprudencial de la hiper-individualización (Papalini, 2014), donde meritocracia y esfuerzo de entrelazan para la consecución de la salvación de sí.

Procesos de fuga y potencia de singularidad

En el espacio del Trabajo se encuentran disponibles todos los componentes de la subjetividad, por tanto, las disposiciones de la gestión managerial apuntan a prácticas discursivas y no discursivas, a todo vestigio de corporalidad: al agotamiento y al saqueo creativo, pero también a puntos de quiebre y a nuevas formas de resistir y de resituar la potencia de creación humana (Lhuillier, 2013). Cuando el dualismo Trabajo/no-Trabajo se diluye, emerge una manera particular de percibir la actividad creadora (Pujol, 2012). La inexistencia de un empleador a quien demandar por las características de la jornada laboral y el desdibujamiento de la Institución-Estado regulador de los mercados neoliberales, hace que las particularidades de las prácticas dependan de las reglas de juego globales y actuales.

El ensamblaje conflictivo que las dinámicas instituidas y las dinámicas emergentes despliegan, son las que nos enfrentan a la pregunta por las subjetividades que el capital intenta imponer como oficiales y naturales. Aquí se presenta una perspectiva original sobre la relación de los agenciamientos singulares y colectivos que permitirán comprender e introducir cambios de escala y de ritmo, de reorganización de los modos de decir, hacer y ver, es decir, una reorganización que vaya definiendo un bien común (Pujol, 2012).

Restituir lo micropolítico y lo popular como producción política convoca un poder que repara y unifica aquello que es condenado por espontaneísmo y desorden multitudinario (Gago, 2011). La potencia vital, presente en producciones y prácticas instituyentes, es capaz de inaugurar y desarrollar otras lógicas, otros tiempos y espacios, disímiles a la hegemonía neoliberal. Sin ser ingenuos frente a la maquinaria del capital, a sus pliegues y contradicciones, serán éstas prácticas las que abran la posibilidad de pensar una dinámica transindividual de fuerzas productivas que desborden el esquema

neoliberal y gesten fugas para las vidas precarizadas (Gago, 2009; Lorey, 2016). Por ello, se vuelve menester la preocupación por las historias de vida de las y los trabajadores, sus tránsitos (Suaya, 2003) y la articulación del presente con el porvenir (Pujol, 2012).

La aceleración y los desplazamientos del tiempo del capitalismo postfordista evoca de manera particular la dinámica de lo múltiple (Gago, 2011) como composición estratégica de elementos, con capacidad de negociación y disputa de recursos que se convocan para existir, crear, producir valor, ritualizar el tiempo y el espacio. Entonces, la necesidad de situarse a nivel de agenciamientos y de las fugas que habitan el mundo de lo práctico, está dada a partir de sostener fehacientemente que otros mercados son posibles, que deberemos pensarnos bajo otras formas de organización social y otras formas de representatividad institucional. Supondría por parte de una multitud, de una comunidad, agenciar prácticas que logren re-territorializar aquello que históricamente ha sido fragmentado y avasallado por todas las manifestaciones históricas de dominancia.

Puesto que el devenir fuga, potencia y singularidad implicarán coexistencia, ya que la máquina capitalística es omnisciente y engulle de manera rizomática las prácticas de resistencias, se vuelve central intervenir factores de territorialidad, de desterritorialización y, simultáneamente, de reterritorialización, ya que “devenir minoritario es un asunto político y recurre a todo un trabajo de potencia, a una micropolítica activa” (Deleuze & Guattari, 2010, pág. 292). Pensar en agenciamientos es comprender la producción subjetiva como la articulación sociohistórica de procesos permanentes de acción y de identificación, que transcurren por diversas instituciones socio-simbólicas, donde se reflexiona lo dado, lo inventado, las ya nombradas resistencias y las consecuentes adhesiones.

La presencia de escenarios difusos, el quiebre del lazo institucional y de los lazos sociales, además de la emergencia del sufrimiento, son algunos de los signos que caracterizan la coyuntura actual. *Lo construido en común* invita a mirar otros sentidos de la política. El modo de *hacer con otros-otros*, marca pertenencia desde su territorialización y de su aspecto referencial, pues, por un lado, la construcción de lo común traza experiencias a través de un proceso constante de interacción, negociación y conflicto dado en distintas situaciones (Pujol, 2012) y, por otro, nos muestra la expresión de las multiplicidades, porque:

“siempre hay un signo que demuestra que estas luchas son el índice de otro combate coexistente. (...) La potencia de las minorías no se mide por su capacidad para entrar e imponerse en el sistema mayoritario, sino por su capacidad de ejercer una fuerza de los conjuntos no numerables” (Deleuze & Guattari, 2010, pág. 474).

Referencias bibliográficas

- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bruno, I. (2014). *La investigación científica en la criba del benchmarking. Pequeña historia de una tecnología de gobierno*. En R. Rodríguez, Evaluación, gestión y riesgo. Para una crítica del gobierno del presente. Santiago: Facultad de Ciencias Sociales - UCEN.
- Castel, R. (2012). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatutos del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Correa, A. (2015). *Dimensión Institucional en la Intervención Psicosocial. Implícitos, nociones y principales herramientas*. Dossier La Dimensión Institucional en la Intervención Psicosocial. Maestría en Intervención e Investigación Psicosocial. Córdoba: Facultad de Psicología - UNC.
- De La Garza Toledo, E. (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En E. De La Garza Toledo, & J. C. Neffa, El trabajo del futuro, el futuro del trabajo (págs. 11-31). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2010). *Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. Madrid: Pre-Textos.
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, Territorio, Población: Curso en el Collège de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Gago, V. (2009). *El tiempo de la innovación*. *Nómadas*, 24(4), 319-328.
- Gago, V. (2011). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Gorz, A. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Guattari, F., & Rolnik, S. (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Katz, C. (2014). *Nuevo escenario, nuevas posibilidades*. Obtenido de La página de Claudio Katz. Textos de Ciencias Sociales: <http://katz.lahaine.org/?p=230>
- Katz, C. (2016). *Noventa días de Macri*. Obtenido de La página de Claudio Katz. Textos de Ciencias Sociales: <http://katz.lahaine.org/?p=266>
- Lazzarato, M. (2006). *Políticas del acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Lewkowicz, I. (2004). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires: Paidós.
- Lhuillier, D. (2013). *El trabajo como instrumento de resistencia a la opresión carcelaria*. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1011-1024.
- Lorey, I. (2016). *Estado de Inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Lourau, R. (1980). *El Estado y el inconsciente. Ensayo de sociología política*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Marí, E. (1986). *Racionalidad e imaginario social en el curso del orden*. *Doxa*, 3, 93-111.
- Moore, P., & Robinson, A. (2015). *The Quantified Self: What counts in the neoliberal workplace*. *New Media & Society*.
- Neffa, J. C. (1998). *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Buenos Aires: PIETTE-CONICET.
- Papalini, V. (2014). *"Tecnologías del Yo": entre la gubernamentalidad y la autonomía*. En R. Rodríguez, Evaluación, gestión y riesgo. Para una crítica del gobierno presente. Santiago: Facultad de Ciencias Sociales - UCEN.
- Pujol, A. (2012). *Clínica psicodinámica do trabalho: Práticas e desafios. Hacia una agenda para el desarrollo de la psicodinámica del trabajo en América Latina*. En Á. Crespo, A. Magnólia Mendes, & R. Dutra de Moraes, *O sujeito no Trabalho: Entre a saúde e a Patologia* (págs. 187-199). Curitiba, Paraná: Jurúa Editora.
- Rodríguez, R. (2012). *Notas sobre la inteligencia precaria (o lo que los neoliberales llaman capital humano)*. En R. Rodríguez, & A. M. Tello, Descampado. Ensayos sobre las contiendas universitarias (págs. 101-155). Santiago: Sangría Editora.
- Saboia, V., & Mill, D. (2006). *La centralidad del trabajo en la era de la 'economía cognitiva'*. *Actuel Marx/Intervenciones*, (5), 95-104.
- Salazar, G. (2006). *Ricardo Lagos, 2000-2005. Perfil histórico, trasfondo popular*. *Actuel Marx/Intervenciones*, (5), 15-46.
- Sennet, R. (2005). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del carácter en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Suaya, D. (2003). *Salud Mental y Trabajo*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Tijoux, M. E. (2006). *Presentación*. *Actuel Marx/Intervenciones*, (5), 7-12.

Subjetividad y Poder. Una mirada crítica sobre la actividad del Management

Javier Navarra

Javier Navarra: docente e investigador de la Universidad Nacional de Córdoba. Email: jnavarra@psyche.unc.edu.ar

El presente artículo, se encuentra dentro del proyecto de investigación “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad¹”. En el marco de este proyecto, este artículo realiza una aproximación a la problemática desde un conjunto de referencias teóricas, desde Critical Management Studies, desde estas perspectivas se toma la idea que las ciencias de la gestión ocultan las configuraciones políticas y de poder que se ponen en juego en las relaciones del trabajo (Kignhts y Willmott, 2007, Szlechter, 2015, etc.). Las clínicas del trabajo, adoptan los conceptos de actividad, prescripción del trabajo y real, para hacer inteligible las actividades de los managers en el gobierno de la empresa (Clot, 2009; Dejours, 2012) y por último la psicología, para conceptualizar las relaciones del individuo con la empresa en el entramado de las relaciones de poder (Mendel, 2012; Enriquez, 2007; Gaujelac, 2008). El artículo tiene por fin, la construcción de una matriz interpretativa del fenómeno, dilucidando las dimensiones para analizar el fenómeno de la subjetividad y el poder, y las estrategias metodológicas apropiadas para acercarse al Management y sus actores en Córdoba.

El Management, como el sistema de gobierno de las empresas, requiere la aplicación de un conjunto de acciones, cálculos, tácticas, dispositivos para el control de las operaciones con el objetivo de mejorar la performance o rendimiento de las operaciones, requiere de la instrumentación de acciones de poder. En las concepciones acerca de Management, como un saber específico, aplicable, no subyacen concepciones ligadas a la gestión como trabajo. Las interpretaciones sobre la gestión se apoyan en las ciencias comportamentales o cognitivas, este tipo de desarrollo busca analizar por ejemplo las dificultades para poner en juego los liderazgos de managers, o para explicar los procesos de decisión estratégica. Se privilegian aquellas perspectivas funcionalistas que aporten instrumentos para las figuras de autoridad a partir de los conceptos de rol. A su vez, las acciones de los managers al no ser conceptuados como una actividad de trabajo, si no en términos de gestión, se conciben sus acciones de control sirviéndose por ejemplo de herramientas de medición complejas o sus acciones de gobierno dirigidas sobre otros, sin ninguna noción de resistencia de lo real (Ridgway; 2011), aspecto que es retomado desde las clínicas del trabajo.

El poder y sus implicancias en la subjetividad de managers, temáticas no matizadas por la gestión, es lo que se intenta interrogar. Analizar cómo se ejerce el poder en las organizaciones de trabajo actuales, ¿Cuáles son las operaciones de poder en el actual contexto? Para responder a esta pregunta es necesario reconocer que no existe un poder, una manera única de ejercerlo, sino distintas tipologías del mismo, diversas maneras o formas de dominación o sujeción que

operan de manera contextualizada. Identificar las formas de funcionamiento de ejercicio del poder, sus procedimientos y técnicas al momento de conducir las operaciones de la empresa. Interrogar sobre las características de estos poderes, requiere localizarlo en sus especificidades históricas y geográficas.

Ejercer el poder requiere de subjetividades dispuestas a realizar operaciones de dominación, los managers requieren realizar acciones de poder en pos del mantenimiento de su propia identidad y de la capacidad de actuar con el fin de controlar las operaciones de gobierno que tienen bajo su responsabilidad. Para hacer inteligible esta situación, nos interrogamos ¿Cuáles son las formas de subjetivación que delinea el management? ¿Cómo son estas formas de subjetivación para el ejercicio del poder en las organizaciones del trabajo actual?, ¿cuáles son las vivencias o significados atribuidos a la actividad del manager?, ¿cómo se internalizan progresivamente los valores del Management?, ¿cómo se construye la eficacia ideológica de dicho sistema?, ¿cuáles son las defensas frente a los conflictos y qué condiciones facilitan su construcción?

Management. Una racionalidad de Gobierno

El management, como racionalidad de gobierno es un “sistema de poder”, basado en la aplicación de una racionalidad administrativa, donde los que tienen la autoridad, orientan a los demás a cumplir con los resultados exigidos por la organización del trabajo. Dada esta definición es necesario abreviar en las heterogeneidades, en las particularidades de lo que se conceptualiza como Management. El Management incluye a un conjunto de actores que soportan las acciones de gobierno no ya solo de la empresa, si no del mercado en general, como consultoras de Recursos Humanos con sus múltiples servicios (coaching, head hunting, etc), los servicios para la implementación de procesos de planificación estratégica, lean manufacturing, sistemas de producción toyotistas, etc., las escuelas de negocios con la gama de ofertas de formación (maestrías, especializaciones, diplomaturas, etc), los actores de las finanzas, los eventos, ceremonias, conferencias, etc.

También es necesario distinguir niveles, jerarquías, al momento de entender cómo se gobierna las empresas, no es lo mismo aquellos que idean las políticas en la cúspide de la organización que deben ser implementados, de los “supervisores” que son los que están cerca de las operaciones y poseen un conocimiento de las mismas. También, hacia adentro de la empresa, existen un conjunto de actores que no gerencia directamente, pero que si realizan un trabajo de organización, se menciona a los analistas de recursos humanos, los planificadores de la producción, los actores de calidad, que son actores que participan del gobierno de la empresa, prescribiendo las acciones que se tienen que realizar.

También hay que operar distinción en relación al management como modelo de gobierno. En este sentido, en las

1. Proyectos presentado a Secyt con subsidio para el periodo 2016-2017 “La construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad”. Directora Andrea Pujol. Universidad Nacional de Córdoba.

tradiciones de pensamiento de origen francés se da importancia a la noción de cuadro en contraposición a lo que en Estados Unidos se llama «managers». En este sentido, puede relevarse al menos dos perspectivas de investigación sobre el management, una de orientación francesa que se aboca al estudio de los cuadros, que puede ser definidos como “empleado asalariado con funciones de dirección, con un nivel de cualificación superior” (Zlechter, 2015), estas investigaciones ponen su atención en los ingenieros a aquellos profesionales que son incorporados a la estructura de las grandes organizaciones. La otra tradición es la del gerente o manager como modelo de gestión de origen Norteamericano, ya no es la empresa y sus estructuras el lugar de desenvolvimiento del management, sino que es el mercado donde la acción del management se ejecuta (Zlechter, 2015), en el marco de un capitalismo de gestión (Duménil y Levy, 2014).

La difusión del Management de origen Norteamericano, hay que ubicarlo a partir de la crisis del modelo de producción fordista, el debilitamiento del estado Nación, y la aparición de las empresas transnacionales (Zlechter, 2015). La internalización del Management, acompañado de un conjunto de saberes que tienen por fin establecer las condiciones para una organización del trabajo posburocrática y post taylorista, exaltando los discursos de la racionalización flexible.

En cuanto a las actividades del gerente, las mismas están atravesadas por un conjunto de contradicciones, porque cumplen un papel subordinado al capital y al mismo tiempo debe mantener una relación de confianza con el “empresario”. Mantiene una relación objetiva de subordinación al salario y otra subjetiva; el establecimiento de relaciones de confianza (Luci e Zlechter 2014). Es desde esta posición de cierta ambigüedad, a partir de los cuales los Managers han sabido construir un lugar de relevancia en la economía actual, mediante la consolidación de un “saber especial”, entre los cuales se menciona la flexibilidad para moverse en posiciones diferentes, al momento de tomar decisiones la capacidad de asumir riesgos, el desapego a tradiciones, un manejo especial de las relaciones sociales, estos atributos más algunos otros los han posicionado como actores estratégicos de la sociedad.

Uno de los aspectos por los cuales se ha constituido como un actor estratégico de la sociedad, es que el Management como sistema de poder, con acceso y control de información privilegiada, privilegia y difunde un conjunto de valores tales como una sociedad libre de mercado, el manager como emprendedor, el culto a la excelencia, la expresión de símbolos y discursos ligados a ideas de éxito (Gaujelac, 2008). El Management establece la creencia de que el proceso social acontece por la intensificación de la productividad económica, la aplicación de tecnologías cada vez más sofisticadas para el disciplinamiento del trabajo (Soares Siqueira, Pabst, 2008; Pereira Soboll; 2007 Soares Siqueira, 2007). El poder de este discurso se debe a que ofrece potentes símbolos de

legitimación social, porque se presenta como el discurso de la eficiencia y de la eficacia, produciendo soluciones para cualquiera de las supuestas enfermedades de la economía y así se traslada a la sociedad. La empresa flexible es uno de los pilares de su discurso, caracterizada por la presencia de un pequeño conjunto de gestores, versátiles y calificados. El discurso de la flexibilidad, va acompañado de la idea de conciliar una mayor autonomía en el trabajo y en la gestión del tiempo, con una supuesta conciliación entre vida familiar y laboral.

El management como corriente ideológica, con su correlato en las prácticas, se consolidó como una base crítica a las organizaciones burocráticas, en el cual el proceso social acontece por la intensificación de la productividad económica y la aplicación de tecnologías cada vez más sofisticadas para el disciplinamiento del trabajo. El manager ejerce una función principal en el planeamiento y la implementación de mejoras que aumentan la productividad. Ejemplo de ello son la aplicación de programas de downsizing, empowerment, calidad total, gestión del desempeño, modelos de excelencia, balanced Scorecard.

En este contexto de ideales o valores sociales, el Management necesita una construcción institucional, política y simbólica. Dicha construcción adquiere relevancia en la Argentina a partir de la profesionalización del “manager” de la estabilidad económica y política (Altschul y Carbonell, 2003), (López, M. 2000).

En síntesis, los cuadros gerenciales constituyen un grupo social con capacidad de acción propia, que ocupan una posición específica frente a los medios de producción, incluyendo la fuerza del trabajo de otros empleados, exhiben el control de la empresa sin ser propietarios.

La subjetividad y el trabajo

Reflexionar sobre la subjetividad resulta una estrategia válida para analizar cómo se reproducen o se transforman las relaciones sociales. ¿Por qué el Management como ideología se convierte en un ideal para el sujeto? ¿Cómo se produce un sujeto como el manager? ¿Cuáles son las formas de subjetivación?

Se adoptan las perspectivas de las clínicas del trabajo, ya que las mismas desarrollan un enfoque para explicar las relaciones entre subjetividad y trabajo. Las clínicas del trabajo, acogen las tradiciones de las escuelas francesas de ergonomía y psicología (Beguin & Clot, 2004; Dejours, 1998; Dejours, 1993; Clot, 2009), que centran sus estudios bajo la noción de “actividad”. En estas tradiciones se hace necesario distinguir entre tarea teórica, como aquella imaginada por los organizadores del trabajo, de la actividad real que los trabajadores emprenden. Este modelo teórico es una “prescripción”, un modelo normativo, que no es lo mismo que la actividad en sí, siempre singular y definida por el trabajador y su colec-

tivo de pares. La actividad real siempre se ve invadida por incidentes, novedades o eventos. Esto exige que el trabajador ponga en juego su inteligencia práctica, su astucia y su “saber hacer”. Entre actividad y prescripción (o entre trabajo real y trabajo prescripto) existe siempre una brecha significativa que se ofrece como resquicio para que el sujeto opere como protagonista de su propio desarrollo.

La organización del trabajo establece prescripciones que expresan las representaciones sobre la división del trabajo, las normas, el tiempo y el control exigido para el desempeño de la tarea (Dejours, 2006). El trabajo real es aquello que organiza el sujeto por medio de las vivencias de placer y sufrimiento, y que ayuda o compromete su movilización subjetiva, su implicación afectiva emocional con el trabajo. El sujeto se apropia de la actividad y la re-crea, poniendo en juego su capacidad creativa a fin de poder realizarla. Como resultado de este proceso tiene lugar una producción de subjetividad, que es individual y colectiva a la vez, con atravesamientos históricos, sociales y políticos (Vasconcelos Teixeira, 2009).

En el marco de los enfoques de la acción, la subjetividad comprende un doble movimiento de exteriorización de la interioridad ya constituida, si no también la “interioridad” sujetada desde el exterior mediante la prescripción de las normas sociales en el trabajo, de la pertenencia a un colectivo, etc. La subjetividad se realiza en la reapropiación, internalización, y reformulación de las acciones, las cuales remiten a expresiones públicas en el marco de una acción. Para ser más claros, la subjetividad es la emergencia en curso de acción de carácter pública de la acción.

La movilización subjetiva en el trabajo se despliega en la actividad, se inscribe en las acciones que realizan los trabajadores. La acción en la actividad no es la mera ejecución de una operación, la acción así desenvuelta supone para el sujeto la superación de la operación. El sujeto que trabaja necesita inventar un fin para esa acción, y de esta manera se deshace así de las imposiciones que la tarea siempre prescripta ejerce sobre la actividad. Para el sujeto que trabaja, este movimiento –inventar un fin a una acción- significa una creación psicológica nueva, este movimiento de reevaluar, inventar es un principio de la subjetivación en el trabajo (Clot, 2009). La acción bajo un nuevo fin que le otorga sentido el trabajador, es una representación de lo vivido pero también un representante de lo que se está viviendo en el presente, en relación a sus interlocutores.

En esta relación, entre subjetividad y trabajo, habría que discriminar entre modos de subjetivación afirmativos creadores de nuevas posibilidades, productores de novedad y las formas de subjetivación negativos, negadoras de la vida que puede transfigurarnos ya sea por decisión propia o por coacción externa (Gomez Esteban, 2014).

Estas formas afirmativas, se formalizan cuando el sujeto me-

dante las transformaciones de la actividad el trabajador puede cambiar el sentido de las acciones, cuando logra desligarse de las antiguas significaciones en las cuales el pensamiento estaba “atrapado”. Librarse de las imposiciones de la actividad, de los presupuestos de la operación es una oportunidad que se da el sujeto para su subjetivación. En las experiencias en las cuales se hace frente a las dificultades del trabajo los operadores expresan en la acción su “flujo vital” (Clot, 2009); llevar adelante las actividades “a pesar de todo” (Clot, 2009), es sin duda la manera de movilizar la subjetividad. En síntesis, apropiarse de la acción en la actividad, definir un rumbo sentido como propio, desligarse de las imposiciones a la cual es sometido el trabajador, son instancias en las que se anclan las vivencias de bienestar.

Pero también la subjetividad se expresa no solo en el bienestar de evolucionar, si no cuando, el sujeto siente la impotencia de actuar sobre uno mismo, es cuando el sujeto descubre que no es “amo ni de sí mismo ni del mundo” (Ganem, 2012). Síntesis, de las formas de subjetivación negadoras.

En relación entre sujeto y trabajo, la subjetividad experimenta con el entorno, los trabajadores se fusionan con el contexto en el cual se desenvuelve, desarrollan una sensibilidad relacionada ya no solo al cuerpo biológico sino que también hay que referirse a un cuerpo psíquico (Ganem, 2012). Esta sensibilidad subjetiva del cuerpo, se lo toma del concepto de corporeidad (Henry, 1965), que no es solo una prerrogativa de los trabajadores artesanos, sino también los técnicos, intelectuales, profesores, investigadores (Ganem, 2012).

La actividad subjetivante, involucra la ampliación del repertorio de su sensibilidad, posee algunas de las siguientes características, A) Una percepción sensible, que puede ser traducido en “tener talento”. Esta percepción sensible, involucra una sensibilidad compleja que forma un todo, inseparable del cuerpo, que puede asimilarse de manera aproximada a la sensación, B) La relación con el entorno que le es asociada: formar un todo con el entorno, sincronizarse con él C) El intercambio con el entorno: “implicarse”, “ponerse en la piel de”, “poner la cara” D) El rol del sentir: el conocimiento basado en la experiencia sensorial conduce a una forma de conocimiento incorporado. Es posible decir que en su vida laboral el sujeto ampliará su repertorio de sensibilidad (Ganem, 2012).

Como planteábamos, el Management hace pie en el sujeto sobre un conjunto de valores orientadores, como el valor del éxito, la cultura de la excelencia, ser emprendedores de uno mismo, entre otros. Nos interrogamos como estos valores se introyectan en los sujetos. Para esto nos apoyamos en los aportes de la sociología de la individuación (Araujo, 2009; Araujo y Martucelli, 2010; Araujo y Martucelli, 2011), que a partir del desarrollo de sus reflexiones sobre los ideales sociales y la formación de sujetos, nos ayudan a complejizar la

conformación de una subjetividad determinada. Los ideales sociales son unidades fragmentadas, múltiples y contradictorias entre sí. No todo ideal social encuentra el camino en la conformación de sujetos concretos. El ideal del yo, como mediador de los procesos sociales y el individuo, aporta al moldeamiento del yo. El yo ciertamente se construye a partir de atributos, por vía de la identificación imaginaria con la que representa lo que aspiraría a ser (yo ideal). Este trabajo de identificación simbólica, no es azaroso si no que se realiza por identificación simbólica, es decir a partir del ideal del yo. Son importantes de analizar los ideales sociales por que transmiten horizontes de dignificación, reconocimiento, pertenencias, y se ofrecen como sostenes de las condiciones mismas del sujeto.

Interrogar ¿cómo el ideal del sujeto se enlaza con los ideales sociales? y a partir de estos enlaces ¿cómo estos ideales sociales se constituyen en condiciones de posibilidad para la acción de los sujetos del Management?. El management es un sistema ideológico que otorga legitimidad social y personal, constituyéndose como modelo de referencia para los sujetos que progresivamente adscriben a estos valores sociales legitimadores. Este proceso se realiza por que el sujeto del Management aspira pertenecer a estas lógicas, mediante procesos de identificación entre los ideales de los sujetos (Araujo, 2009; Araujo y Martucelli, 2010; Araujo y Martucelli, 2011) y los ideales sociales que el Management difunde y promueve (Navarra, Saravia, 2011).

Por qué nos interrogamos sobre estos procesos. Lo hacemos porque estos ideales legitimadores, como por ejemplo el culto al éxito profesional entre otros, funcionan como disciplinadores del sujeto, que hace que los managers persistan en sus lugares frente a situaciones de sufrimiento o de maltrato (Navarra, Saravia, 2011). En dichos contextos, los managers quedan “atrapados” entre las incitaciones de la empresa que requieren de un personal de tiempo completo, y la idea de que todo depende de la propia responsabilidad y de las propias capacidades. O por ejemplo cuando la adicción al trabajo no se reconoce como una forma de dependencia si no que se subvierte el sentido del mismo, apareciendo como una grandeza personal, o cuando frente la intensificación cognitiva del trabajo que puede ser traducida como falta de tiempo, se aplica la misma lógica haciéndola aparecer como un triunfo del sujeto que puede salir airoso del ritmo frenético de vida y de trabajo.

Las formas actuales del poder. Dominación o guía de las conductas

Se trata de interrogarnos cómo funciona el poder en las organizaciones de trabajo actuales. El Management, en sus formas habituales funciona puede decirse no solo a partir de instancias de dominación, sino sobre todo de formas mucho más sutiles, etéreas pero profundas en donde el poder aparece

como las formas que se establecen para guiar las conductas de los sujetos.

En el campo de los estudios organizacionales, en principio podría rastrearse dos interpretaciones sobre el poder; por un lado la orientación funcionalista, -que adoptan las posiciones gerencialistas en la posición de la autoridad formal y funcional-, y la posición crítica -que cuestiona la forma en que el poder es legitimado en las formas de las estructuras organizativas, comprendiendo el poder como dominación, y las acciones que las confrontan como resistencia-.

Sin embargo, Foucault en su desarrollo del poder, desarrolla a modo de síntesis tres maneras de comprender la lógica del poder. En la década del 70 oponía el modelo de poder basado en los principios jurídicos (prohibición, ley, institución) se contraponía al modelo bélico (estrategias en términos de relación de fuerzas), en el cual el poder se despliega en un conjunto de instancia de dominación. Hacia 1978 esta concepción de poder entra en crisis por una concepción de “gobierno de las conductas” racionalidad (Foucault, 1978; Garcia Romanutti, 2015). Esta concepción de gobierno de las conductas tiene como consecuencia abandonar las tecnologías de dominación. La dominación se realiza a través de la intervención directa sobre el cuerpo de los otros, en la concepción de gubernamentalidad se trata de regular las conductas, por medio de una serie de tecnologías específicas. Estas tecnologías buscan movilizar las inclinaciones de los sujetos, controlar el pensamiento a través de procesos de socialización, modelar las percepciones y preferencias. Esta manera de guiar las conductas, el ser humano esta sujetado a la realidad, el sujeto no puede imaginar una alternativa a lo ya establecido, porque considera la realidad como lo “normal” como irremplazable. El cambio de esta postura, en donde el poder está basado en la dominación se ejercía mediante la coerción, en el modelo del poder como gobierno, el poder adquiere un carácter sugestivo mediante las definiciones de la realidad entre lo pensable y lo impensable. En esta perspectiva, el poder acontece guiando a los sujetos, interviniendo sobre su medio, en sus representaciones, y sus cálculos, sean vistos ahora como prácticas que se ejercen siempre conforme a una racionalidad (Foucault, 1978; Garcia Romanutti, 2015).

En principio habría que reconocer que no existe un poder si no distintos tipos de poder, diversas maneras o formas de sujeción que operan localmente. Reflexionar como el poder posee sus propias normas de funcionamiento, sus procedimientos y técnicas. Para esto se requiere localizar en las relaciones de poder sus especificadas históricas y geográficas.

Asimismo, es necesario revisar ciertas esquematizaciones de las relaciones de poder estereotipadas en posiciones dominantes y dominadas, ya que en principio habría que reconocer que estas relaciones no terminan nunca. En este punto, se debe interrogar sobre las alianzas del poder con el poder, ya

que las funciones de poder no tienen que ver exclusivamente con prohibir, sino que en este sentido en ciertos contextos la obediencia puede generar placer. A su vez, se puede concebir al poder como un conjunto de relaciones que se ejerce sobre un objeto o sobre una persona. En esta relación entre sujetos, los participantes posibilitan una evolución del vínculo a partir de entender que no se trata de una relación o posición fija, sino que cada uno de los polos de la relación actúa en un juego de influencias tanto sobre la situación como sobre la relación que la comprende. En línea con este argumento, el poder es el nombre que damos a una situación estratégica compleja dentro de una sociedad dada (Foucault, 1976). El poder es una acción que se ejerce sobre otras acciones presentes y futuras. Incitar, inducir, desviar, facilitar, dificultar, ampliar o limitar, hacer más o menos probable, es parte de las acciones que se ejercen sobre otras acciones.

El poder es también la capacidad que tiene una clase social o un segmento de ella, una categoría social o un grupo social (social o políticamente organizado) de definir y realizar sus intereses objetivos específicos (Faria, 1997), independientemente del nivel estructural en que dicha capacidad esté principalmente fundamentada.

Las actividades del Management y el ejercicio del poder

Las actividades de los gerentes, desde una perspectiva organizacional pueden ser agrupadas en cuatro categorías: relacional, gestión, técnica y comercial. Las acciones que implican relacionarse con otros básicamente refieren a estar en disposición o escucha o “animación” de sus subordinados. Las tareas de gestión refieren a actividades de organización y planificación, y la gestión de actividades informáticas o de tecnologías propias de la actividad en la cual están insertos (Mascia 2007). Cada vez las funciones relacionales tienen mayor importancia o preponderancia. Las actividades técnicas variarán en función del objeto de la actividad empresarial y las actividades comerciales están relacionadas al avance de los servicios en las actividades. Sin embargo, desde las clínicas del trabajo, cuyo objeto de análisis es la organización del trabajo y su relación con la subjetividad, hay que interrogarse si esta clasificación u otras son pertinentes, para analizar las actividades del Management.

En las concepciones acerca de Management, como un saber específico, aplicable a la realidad de la empresa que se amplía hacia otras esferas de la sociedad, no subyacen concepciones u enfoques que analicen dichas prácticas a partir de los estudios sobre el trabajo. Los enfoques teóricos que se utilizan en el Management se apoyan en las ciencias comportamentales o cognitivos, estos tipos de saberes se buscan analizar por ejemplo las dificultades que tienen los managers para poner en juego los liderazgos o para explicar los procesos de decisión estratégica. Otros enfoques que se privilegian, son las perspectivas funcionalistas, por ejemplo para aportar saberes

para darles legitimidad a las figuras de autoridad a partir de los conceptos de rol. A su vez, las acciones de los managers al no ser conceptuados como una actividad de trabajo, si no en términos de gestión, se conciben que sus acciones de control sirviéndose por ejemplo de herramientas de medición complejas o sus acciones de gobierno dirigidas sobre otros, sin ninguna noción de resistencia de lo real (Ridgway; 2011).

El proceso de incorporación de los valores y prácticas, el “manager” debe pasar por un proceso de “enrolamiento de la subjetividad” (Martucelli, 2012), proceso de atravesamiento de un conjunto de “pruebas” estructurales” a partir de la cual cada gerente construye su singularidad. Estas pruebas son las que van moldeando el conjunto de competencias personales prescriptas (iniciativa, creatividad, autenticidad, etc.) como las necesarias para ejercer el rol, las cuales implican un alto grado de movilización subjetiva. Se pueden mencionar que algunas de las pruebas que tiene que atravesar, supone rotar por varias posiciones de la estructura en donde debe “foguearse” en las incumbencias del “liderazgo”, y simultáneamente aprender a tomar distancia de sus propios subordinados. El Manager debe incorporar una ideología centrada en la jefatura que le ayude a enfrentar los obstáculos propios del rol, de tal manera que no se sienta comprometido con otros y de esta manera mantener la autonomía.

En las organizaciones existen diversas maneras de ejercitar el control, y una de estas funciones se realiza mediante la influencia individual y colectiva. Los que tienen la autoridad, orientan a los demás a cumplir con los resultados exigidos por la organización del trabajo. Herbert Simon conceptualiza a las organizaciones como redes de influencia, donde un líder o conductor establece pautas o criterios de influencia sobre las tareas que la organización necesita, es decir, sobre los resultados a lograr o las tareas que la organización del trabajo reclama. En esta concepción de la organización, la cadena de mando se asemeja a sucesivas instancias ordenadas, en canales de comunicación previamente fijados. Esta visión de la cadena de mando ordenada pareciera descansar sobre la idea de la no existencia de conflictos. Estas ideologías de la influencia, suponen que el que lidera no está comprometido con su entorno y de esta manera mantienen su autonomía. De esta manera el management inculca a los directivos de las empresas cómo manejar a individuos, para que este pueda “dar lo mejor de sí”, sin cuestionar las relaciones de poder.

¿Por qué la influencia es un aspecto a analizar? Porque precisamente aspectos tales como la manipulación, el engaño o la autoprotección no aparecen como procesos visibilizados en los procesos de influencia. Estas formas dominantes de autoridad en las empresas, carecen de elementos de protección – el amor que sostiene a otros- por ejemplo la compasión y la confianza. En estas posturas la influencia adquiere un valor “neutro”, en la cual se obtiene la adhesión voluntaria de la persona sin coacción. Esta idea de neutralidad de la

influencia, no interroga a la misma en su relación con la manipulación, el engaño, la autoprotección, los artilugios, las promesas procesos poco visibilizados. Mediante el artilugio de la influencia, proceso social que acontece sin conflictos, se procede a proteger al directivo contra el sufrimiento humano. Dicho esto, esta es la razón por la cual aparecen no visibilizados los procesos de negación del sufrimiento ajeno y el silencio propio frente a tales situaciones (Navarra, Saravia, 2011).

La guía de las conductas, se puede ejercer posibilidad mediante la interiorización de los valores societales, por una adhesión activa a las orientaciones propuestas, que mediante la fascinación, la seducción o la amenaza el poder juega su componente mortífero (Enriquez, 2007; Mendel, 2011). Existen diversas maneras de seducción utilizadas por el management, para intentar lograr la adhesión, sin la utilización de la coacción y sin explicitación de los supuestos se logra adhesión. Esto se logra a partir de un movimiento irrazonado o no razonado, en el cual el seducido es llevado a ceder en sus concepciones íntimas para asumir las propuestas del management.

Los procesos de seducción y fascinación, obtienen sus resultados, mediante el carácter ilimitado de las exigencias, sumado a la acentuación del discurso en las capacidades propias, las cuales se articula a los procesos de compensaciones o placeres que el management ofrece. Artificios como los premios, son estrategias adoptadas para envolverlos y mantener un ambiente “amoroso y saludable”. Sin embargo, existe una diferencia entre la seducción y el amor. (Enriquez, 2010). Por medio de la seducción y la fascinación, utilizados de manera sutil, no se deja chance al sujeto que trabaja de expresar una postura crítica.

Una matriz para la interpretación

Después de haber introducido el problema de investigación, a partir de las referencias teóricas y empíricas, se procede a presentar las dimensiones de análisis y la estrategia metodológica. En cuanto a las dimensiones de análisis, la subjetividad podrá explorarse a partir de términos de que a continuación se describen,

- Los ideales sociales, las normas (éticas, técnicas y de lenguaje), las reglas o principios, que prescriben colectivamente a la acción.
- Las formas de relación que se establecen en el medio profesional, incluye a las reglas de cooperación y de competencia.
- Las maneras de implicarse corporalmente con el contexto (poner el cuerpo), la elucidación de las sensaciones corporales. La percepción sensible del contexto de actuación para actuar en un contexto determinado

- Las pruebas estructurales relacionadas al trabajo, a las relaciones con uno mismo, con los otros, con los colectivos, en el ejercicio de la actividad.

En relación al poder, se puede mencionar

- Caracterización de las relaciones de fuerza propia del dominio de actuación (estrategias, tácticas, cálculos) para la guía de las conductas.
- Las tecnologías que desarrollan una mentalidad en un contexto (lo pensable y lo impensable).
- Los instrumentos de producción, acumulación, distribución, y circulación de saber.
- Los artilugios en las prácticas de gubernamentalidad.

Las técnicas a utilizar son aquellas que remitan a las metodologías biográficas. La metodología cualitativa del “relato de vida”, funciona como la interfaz adecuada entre la vida del individuo y su interrelación con el colectivo al cual pertenece. De lo que de alguna manera se trata es de comprender al individuo y a la sociedad.

El Management, es un “creador de historias”, aspecto le otorga legitimidad social, estas historias son encarnadas por los Managers. Las técnicas biográficas, son útiles en tal sentido, para esto los participantes tienen que tener voluntad de reconstruirse, de dar sentido a los distintos eventos de la vida. Estos contenidos tienen que ser conectados, darles dirección. El participante tiene que tener voluntad de prepararse para el futuro, esclarecer el pasado y habitar el presente, desde una experiencia particular que le permita captar nuevos significado y sentidos. Asumir que esto implica una voluntad de vivir todas las posibilidades que se le presentan, arriesgarse a nuevos caminos. Contar a otros sus “deudas”, sus dudas, esperanzas, inhibiciones, etc. Pero sobre todo el deseo de compartir su vida para que otros la escuchen.

La tradición de utilización de estas técnicas se halla en el estudio de “conductas desviadas”, sin embargo existen nuevas visiones acerca de la utilización de las mismas (Pania, 2004). En este sentido las actividades a realizar no se inscriben en la utilización de técnicas de recopilación de información, si no de construcción conjunta, interactiva con los entrevistados. Es un proceso de reconstrucción de la memoria, guiado por la consigna que se elabora a partir del análisis de lo narrado en una primera entrevista

En la técnica del relato de vida se proponen tres elementos estructurantes: la crónica (relata los anales de su vida, rememora su vida), la epopeya (las gestas del sujeto, el reencuentro del narrador con sus “marcas originales) y el mito (los hechos que ordenan la vida, pertenencias e identificaciones, los relatos internos, etc.). El trabajo que se les va a proponer, a los managers es elucidar para otros (investigador, formador, o experto del mismo en terreno) y para sí mismo, las cuestiones

que surgen en el desarrollo de sus actividades.

Una apertura a modo de conclusión

La presentación tiene por fin aceptar la construcción de una matriz interpretativa en donde la articulación de enfoques teóricos desde perspectivas diferentes y la definición de dimensiones de análisis, ayuden a la comprensión de un fenómeno complejo como el Management, que adquiere una sofisticación creciente, en el desarrollo de sus prácticas, en los discursos, en el conjunto de actores que participan del proceso Managerial que excede la lógica de la empresa.

Para este autor, es importante profundizar en por lo menos dos aspectos, una primer interrogante es como el Management produce un tipo de subjetividad que responde a los lineamientos que del mismo se derivan, para esto es importante indagar a Managers y el segundo interrogante analizar como las prácticas, las actividades que implican la gubernamentalidad, para esto es importante indagar en el conjunto de actores (escuelas de negocios, consultoras, conferencias, etc.) que otorgan soporte cognitivo, emocional y legitimidad a las practicas manageriales, terminan definiendo aquello que es posible pensar y aquello que no es pensable. En este sentido, buscamos hacer más inteligible como el Management pretende configurar el mundo a partir de modos particulares, situados.

Indagar las actuales relaciones de poder que el Management busca configurar, es para contribuir al conjunto de líneas de trabajo que vienen indagando en dicha línea con el objetivo no solo de hacer inteligible las lógicas de “consentimiento” y los artilugios para lograrlo, sino también las formas de resistencia que operan y por qué no también los formas de libertad singulares que están presentes en dichas prácticas.

Referencias bibliográficas

Altschul Carlos y Carbonell Roberto (compiladores). *Transformando – prácticas de cambio en empresas argentinas*. Eudeba. 2003.

Araujo, K (2009). *Configuraciones de sujeto y orientaciones normativas*. Psicoperspectivas, vol. VIII, núm. 2, 2009, pp. 248-265. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Araujo; K Martuccelli; D. *La individuación y el trabajo de los individuos*. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.36, n. especial, p. 077-091, 2010.

Araujo; K y Martuccelli, D (2011). *La inconsistencia posicional: un nuevo concepto sobre la estratificación social*. Revista Cepal.

Clot, Y (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo*. Editorial Modus Laborandi. España.

Davila Gomez, Ana Maria y Santos Jair Nascimento (2006)

Subjetividad en el trabajo: dilemas y realidades que deben afrontar las organizaciones Latinoamericanas. Revista gestão e planejamento. 2006.

Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia.

Dejours, C. *Trabajo vivo: sexualidad y trabajo*. Tomo Uno y Tomo Dos. Editorial Topia. 2012

Duménil Gérard y Dominique Lèvy. (2015). *La gran bifurcación: acabar con el neoliberalismo*. Capital intelectual. Bs. As..

Enriquez, Eugene (2010). *Figuras do Poder*. Editora: via Lettera. Brazil.

Fernández Rodríguez, C. J. (2007). *Estudios críticos de la gestión: una visión general*, en Fernández Rodríguez, C. J. (comp.) *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

Foucault, Michael (1978). *Seguridad, territorio, población. Cursos en el College de France*. Editorial Fondo de Cultura Economica. Buenos Aires 2006.

Flieger, J. (2011). *Una anécdota de filósofos alrededor de la autoridad: Gerard Mendel y Michel Foucault y la interdisciplina en cuestión*. Verba Volant. Revista de Filosofía y Psicoanálisis.

Ganem, Valeria (2012). *Clínica y transformación de las situaciones de trabajo*. En Pujol, A & Dall ‘Asta, C. (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad*. Debates abiertos (comp.). Córdoba. E-book.

Garcia Romanutti, (2015). *Sujeto y poder la deriva Foucaultiana entre sujeción y subjetivación*. En “Sujeto una categoría en disputa”. Edic. Emmanuel Biset. Et al. Ediciones la Cebra 2015. Cordoba. Argentina.

López, M. (2000). *Percepciones, valores y significados en el management de empresas de Argentina de fin de siglo*. Tesis de Doctorado, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Luci, Florencia y Szelechter, Diego (2014). *La sociología del management en Argentina: debates para un campo en formación*. Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho.

Martuccelli. *Cambiar de Rumbo: La sociedad a escala del individuo*. LOM ediciones. España 2012.

Mendel, Gerard (2011). *Una historia de la Autoridad. Permanencias y Variaciones*. Editorial Nueva Visión.

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

Ramirez, Luis (2004). *Hacia un análisis crítico de la Gestión. Presentando los critical Management studies*. Revista Chilena

de Administración Pública.

Ramirez, Luis. *Hacia un análisis crítico de la Gestión. Presentando los critical Managment studies*. Revista Chilena de Administración Pública. 2004

Pujol, A & Dall 'Asta, C. (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad*. Debates abiertos (comp.). Córdoba. E-book.

Szlechter, Diego (2015). *Consentir y Resistir: Las contradicciones del mundo del management de empresas trasnacionales en la Argentina*. 1 ed. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Wolf-Ridgway, Marisa. *Psicodinámica del trabajo y análisis del trabajo de «presentación de sí mismo» del director de empresa*. Laboreal. 2011.



F. RIZOMAS DE LO COLECTIVO

Acción colectiva y procesos de democratización a comienzos del s. XXI en Argentina

María José Franco

María José Franco: Especialista en Investigación de la Comunicación, docente en la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNC y miembro de equipo de investigación radicado en el CIFYH de la misma universidad. Córdoba, Argentina. Email: mariajosefranco2010@gmail.com

La emergencia de organizaciones y movimientos de resistencia a la implementación de las políticas neoliberales junto con la posterior llegada al poder presidencial de gobiernos “progresistas” que incorporaron a estos colectivos en la gestión del Estado, configuran parte de las condiciones de fin y comienzo del nuevo milenio en algunos países de América Latina. En Argentina, con la asunción de Néstor Kirchner a la presidencia en mayo de 2003 y la convocatoria amplia a diferentes actores sociales a la construcción de un “frente transversal”, algunas organizaciones de trabajadores desocupados que se habían desarrollado al calor de las protestas desde mitad de los ’90, deciden incorporarse a la gestión del Estado, fundamentalmente en secretarías o áreas encargadas de elaborar e implementar políticas sociales y en la cancillería. Estos procesos, con sus particularidades, tuvieron su correlato también en algunas provincias y municipios del interior del país, como en el caso de Córdoba con la llegada a la intendencia de Luis Juez en diciembre de 2003, quien por entonces había adherido al proyecto de “transversalidad” y que también había llamado a distintas organizaciones sociales a participar de la gestión municipal.

Las ciencias sociales enfocaron e interpretaron desde diferentes perspectivas estas relaciones. Entre ellas, algunos abordajes analizaron las políticas desarrolladas desde el Estado como respuestas disciplinadoras no represivas a la demanda de trabajo - la versión más extrema se sintetizó en la categoría de “cooptación” (Svampa, 2008; Werner y Aguirre, 2004) y que algunos vincularon a procesos de “estatalización” (Svampa, 2008) para referir al modo en que determinada lógica del Estado va impregnando a los movimientos sociales. Otros estudios, en cambio, pusieron de relieve la diversidad de prácticas que tensionan algunas perspectivas analíticas reificadas que enfatizan la distinción normativa entre los movimientos sociales y el Estado (Manzano, 2008: 13). En sintonía con esta última perspectiva otras producciones propusieron la noción de “institucionalización” (Masseti, 2009; Natalucci, 2011; Cortes, 2009, entre otros) para tensionar la dicotomía “autonomía”/“heteronomía” como mirada desde la que analizar las relaciones entre las organizaciones sociales y el Estado.

En este trabajo, desde una perspectiva sociopolítica y como parte de las reflexiones de nuestra tesis doctoral en curso, nos proponemos analizar las distintas concepciones sobre la relación entre organizaciones de trabajadores desocupados, el Estado y el gobierno presentes en algunas investigaciones que estudiaron estos procesos en Argentina. Sostenemos que en esta diferencia de lecturas se ponen en juego distintas concepciones de lo social y de lo político y que algunas de ellas ponen una fractura teórica - entre lo social -entendido como las múltiples y diversas expresiones de la acción colectiva- y lo político - circunscripto al armazón institucional que permite el ejercicio del poder- limitando los modos de comprender la relación entre organizaciones sociales y procesos de democra-

tización. Esta escisión que atravesó las formas de concebir la construcción política por parte de algunas organizaciones de desocupados y también de quienes interpretamos estos procesos, pareciera reproducir el quiebre que la profundización del neoliberalismo consiguió imponer reduciendo “lo social” a diferentes formas de “autoorganización” y “autorregulación” de la sociedad civil para la resolución de las necesidades más urgentes que el Estado relegaba; y “la política” a saberes expertos, a decisiones técnicas, de gestión y marketing. Esta separación acompañó en la década de los ’90 y comienzos de nuevo siglo en nuestro país la crisis política y de “representatividad” (Rinesi y Vommaro, 2007), el cuestionamiento a la legitimidad del Estado y de los representantes del pueblo, emblemática en la frase “que se vayan todos”¹. Frente a estas concepciones, en este trabajo nos proponemos avanzar desde una perspectiva que recupera el conflicto y la dimensión instituyente de la política y en la que, en la construcción de procesos de democratización, el Estado se presenta como un conjunto de estructuras y una relación, como un campo y expresión de la lucha política entre distintos actores; entre ellos, las organizaciones de desocupados.

En el primer apartado de este trabajo, explicitamos nuestra concepción sobre esta relación y planteamos algunas preguntas orientadoras para la discusión sobre la vinculación entre organizaciones sociales, Estado y procesos de democratización. En un segundo momento, recuperamos los aportes y límites de las distintas perspectivas desde las que se estudiaron estos procesos y que sistematizamos en tres apartados diferentes: la de la “cooptación y estatalización”, la de la “institucionalización” y la que propone una “perspectiva relacional” del vínculo entre organizaciones sociales y Estado. Finalmente, a modo de conclusiones abiertas, a partir de lo que entendemos son aportes de algunos de estos estudios, proponemos una perspectiva de abordaje sobre estas relaciones.

Seleccionaremos como corpus de análisis producciones escritas que abordan la relación entre organizaciones de trabajadores desocupados, Estado y gobierno en el período mencionado en Argentina. Como la cantidad de estudios al respecto es abundante y el objetivo de este trabajo no es analizar exhaustivamente toda esta bibliografía sino diferenciar esquemáticamente perspectivas de análisis para plantear algunas discusiones y recuperar sus aportes - a sabiendas de que en el medio queda toda una gama de producciones que no necesariamente se pueden encuadrar en una sola de estas perspectivas - , abordaremos producciones recientes de sólo algunos investigadores tomando como criterio la diversidad de los abordajes desde los que se trabajó esta relación en nuestro país.

1. Cabe mencionar que la demanda por la que se pedía una renovación de los representantes políticos y que se construyó bajo la consigna “que se vayan todos” aglutinó una diversidad de sentidos en un abanico que incluyó desde la impugnación del orden - como lo sostuvieron algunas organizaciones de desocupados - hasta un pedido de restauración de los ahorros confiscados por los bancos - como el caso algunos ahorristas o los “acorralados”-, entre otros.

Hacia una conceptualización de lo social y lo político

Un concepto, entonces, es palabra historizada e historia verbalizada; consecuentemente, todo concepto es político. Y es acaso este el tan mentado concepto de lo político: un concepto es un campo de batalla donde entran en disputa las narrativas posibles que restituyen a y en la acción su significado histórico. (Germán Pérez, 2011: 439)

La discusión sobre aquello que lo social y lo político nombran nos reenvía a una larga y extensa bibliografía de la filosofía política y la ciencia política que no vamos a revisar aquí. Sin embargo, sí nos interesa recuperar algunos elementos que nos permitan construir nuestra perspectiva de abordaje, y en la que lo político constituye una dimensión central de comprensión de la sociedad.

Lo político, como dimensión de conflicto por la nominación e institución de lo social involucra -siguiendo a Mouffe (2009) - diversas formas del antagonismo constitutivo de las sociedades humanas y que pueden surgir en distintas relaciones sociales. Asimismo, y como producto de esa disputa, se trata de un momento simbólico inaugural - sin un contenido prefijado- que produce un acontecimiento social potencialmente abierto y contingente. Tiene, así, un sentido instituyente y performativo.

Si lo político se vincula con los actos de institución hegemónica, lo social hace referencia al campo de las prácticas socio - históricas sedimentadas, heterogéneas e indeterminadas que son condición de posibilidad - e imposibilidad - de la sociedad (o del orden social) a la que siempre excede (Retamozo, 2009). En otras palabras, lo social es el trasfondo sobre el que opera la lógica de lo político para instituir la sociedad como objeto nunca terminado.

Todo orden social es, entonces, contingente y político en tanto está basado en la exclusión de otras posibilidades y es expresión de una configuración particular de relaciones de poder. Como señala Mouffe (2009), lo que en un momento es considerado como el orden natural es el resultado de prácticas hegemónicas sedimentadas, pasibles de ser desafiadas por prácticas contrahegemónicas.

Por su parte, la política refiere a un “conjunto de prácticas e instituciones a través de las cuales se crea un determinado orden, organizando la coexistencia humana en el contexto de conflictividad derivada de lo político” (Mouffe, 2009:16). No involucra sólo cuestiones técnicas relativas a expertos sino decisiones y opciones entre alternativas opuestas; tampoco puede ser reducida a la mera gestión o administración del orden instituido - por oposición a lo privado previo al control del Estado - sino que supone orden y conflicto en las luchas por la producción y reproducción de la sociedad; disputas en las que los hombres se constituyen como sujetos. En tanto la lucha es por la constitución del orden social, si bien la política atraviesa la vida privada de las personas, siempre lo hace en

referencia a un proyecto de comunidad; de este modo, la política pertenece al ámbito de lo público (Lechner 1984:16).

Desde este lugar, entonces, las organizaciones sociales, los gobiernos y el propio Estado no pueden ser pensados por fuera de lo político, de los conflictos que los constituyen y de la centralidad que entre estos conflictos y en nuestras sociedades contemporáneas, tiene la relación capital trabajo y, su contracara, la desocupación. Tampoco puede comprenderse al Estado como actor externo al ámbito social del que emerge.

El Estado - que sigue siendo un actor central para la política en tanto reenvía al problema del poder²- es una relación y un conjunto de estructuras, es un campo de lucha y una expresión de la lucha política. Como señala Twaites Rey (2010), en su plano interno, el Estado expresa una relación social de dominación capitalista. Sin embargo, esa relación de fuerzas sociales se materializa de distintos modos y tiene formatos que se despliegan en un campo social y político más amplio. A su vez, las reglas mediante las cuales transita la dominación se entrelazan con las formas de institucionalización política y, por tanto, el Estado no es unívoco, monolítico. Como señala la autora:

el Estado “es” en sus agencias burocráticas de reproducción sistémica, tanto como “es” en las reglas, procedimientos y cargos resultantes de la acción política propiamente dicha, gubernamental. Y ambas están directamente relacionadas, porque tanto la estructura burocrática, en tanto límite material de lo dado y reiterado a lo largo del tiempo, condiciona el accionar de los gobiernos, como las decisiones gubernamentales pueden impactar sobre la morfología estatal (...) Porque el gobierno, con sus decisiones y acciones, también puede impactar sobre la estructura estatal misma, y en un proceso de transformación impulsado y protagonizado por la movilización popular, puede alterar y trastocar las bases materiales que le dan sustento. (Twaites Rey, 2010: 13)

El modo de comprender estas relaciones confronta con concepciones normativas que entienden a la movilización popular, a las organizaciones sociales y a la sociedad como opuestas al Estado. Una concepción que suele presuponer que la sola existencia de las organizaciones aseguraría la participación y que en último término apunta a concebir a los procesos de democratización como formas de “autogobierno” (Garretón, 2006:46). Desde nuestra perspectiva, si concebimos a la democracia no sólo como un sistema de reglas y procedimientos sino como la propensión a disminuir la desigualdad de la vida social para la construcción de un horizonte más justo e igualitario, la ampliación de los derechos y la participación de aquellos que “no tienen parte” (Rancière, 2007; Mouffe, 2009), la democratización es un proceso conflictivo, de lucha y negociación, de institución/destitución que involucra

2. Con ello no pretendemos reducir el poder al Estado - hoy es imposible descuidar el papel de los medios masivos de comunicación, el de las empresas multinacionales, los organismos multilaterales de crédito, entre otros actores - pero éste sigue siendo un actor siendo ineludible para la práctica política.

la interacción constante y contradictoria entre distintos actores, entre los que se encuentran los movimientos sociales, los gobiernos y el Estado. Estas interacciones se dan en el marco de procesos hegemónicos socio- históricamente situados.

Desde aquí, nos preguntamos entonces ¿qué papel otorga parte de la literatura sobre el espacio organizacional de trabajadores desocupados a estos actores y al Estado en procesos democratizadores en el período de crisis y post crisis del 2001 y luego de la asunción de Kirchner a la presidencia? ¿qué potencialidades y límites les asignan en la construcción política de procesos democratizadores? ¿cuál es el lugar que cabe para lo social instituido en el Estado, en el marco de procesos de democratización? ¿qué papel puede asumir un Estado que pretenda fortalecer procesos democráticos respecto de lo social y de la disputa política?

Organizaciones sociales, Estado y procesos de democratización. Distintas perspectivas de abordaje

En la bibliografía vinculada al estudio de organizaciones de trabajadores desocupados existe consenso sobre el hecho de que en Argentina, hacia el cierre de los '90 y hasta fines del 2001, asistíamos a una multiplicación de organizaciones sociales - emergencia de lo que Pérez (2010) denomina un "ethos participativo" y Svampa (2005) un "ethos militante" (2005) - y renovadas formas de acción colectiva protagonizadas por asambleístas barriales, trabajadores de fábricas recuperadas, colectivos culturales, piqueteros, entre otros. Asimismo, en lo que atañe específicamente a las organizaciones de trabajadores desocupados existe cierto acuerdo sobre el carácter antineoliberal de sus prácticas y demandas y que, pese a su heterogeneidad político-ideológica, entre las distintas corrientes compartieron estrategias de cooperación y un repertorio de acciones comunes, más allá de los importantes episodios de represión que atravesaron. (Svampa, 2008; Natalucci, 2011; Cortes, 2009; Massetti, 2009; Gómez, 2009; Svampa y Pereyra, 2003; Maneiro, 2012; entre otros).

Sin embargo, buena parte de la literatura sobre trabajadores desocupados señala que a comienzos del 2003 se evidenciaba un considerable incremento de la represión sobre algunas de estas organizaciones - con un hito importante con la masacre del Puente Pueyrredon en la que los militantes Kosteky y Santillán fueron asesinados el 26 de junio del 2002-; la deslegitimación de los piqueteros junto con el cese de la conflictividad como temas instalados a nivel del espacio público con fuerte protagonismo de los medios masivos de comunicación concentrados; la merma de la acción callejera contenciosa por parte de las organizaciones de trabajadores desocupados; y una tendencia cada vez mayor a la divergencia y a la dificultad para la articulación entre las propias organizaciones de desocupados y con otros sectores de la población con demandas diferentes, diluyéndose el sentido que otrora había expresado la consigna "piquetes y cacerolas la lucha es una

solá", recitada durante algunos meses en el espacio público en el marco del estallido del 2001.

Asimismo, sostienen que tras las elecciones presidenciales de marzo del 2003 y un triunfo de Néstor Kirchner con escasa legitimidad electoral, el nuevo presidente no sólo carecía del apoyo de amplios frentes o movimientos sociales - como, en cambio, sí había sucedido o sucedería en otros procesos latinoamericanos en esta década - sino que la misma población que lo votaba era la que meses atrás levantaba la consigna "que se vayan todos", inscribiendo en el espacio público diferentes demandas. En este marco, Kirchner empezaba su mandato con grandes desafíos y, apenas asumido, entre otras iniciativas políticas, convocaba a las organizaciones piqueteras a conformar un Frente Transversal. Estas debieron tomar posición acentuándose las diferencias político- ideológicas entre aquellas que decidieron sumarse a la construcción de este nuevo espacio político y quienes fueron configurándose como oposición al gobierno.

Con respecto a las medidas políticas y económicas que marcaron la gestión del gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) en estos estudios hay aspectos comunes sobre las que se valoran como exitosas. En tanto algunas recuperaban demandas históricas instaladas previamente al contexto de asunción ,otras eran iniciativas del gobierno que avanzaban sobre problemáticas que también son reconocidas como relevantes: entre ellas, la condena a la violación de los derechos humanos en la última dictadura militar (1976-1983), el descabezamiento de la cúpula militar, el impulso de una política de la memoria y el recambio de la Corte Suprema de Justicia; la crítica al neoliberalismo y al vínculo sostenido con los organismos internacionales de crédito que incluyeron la quita unilateral de la deuda externa, la negativa al ALCA y su apuesta al fortalecimiento del Mercosur; el crecimiento anual del PBI alrededor del 9% entre el 2003 y el 2007, el descenso de la desocupación del 17,3% al 8%, en el 2007; el incremento del empleo y del superávit fiscal, la recuperación de la industria, para citar algunas de las más mencionadas (Svampa, 2008; Cortes, 2009; entre otros).

Más allá de estos y otros aspectos comunes que podamos estar omitiendo, las lecturas realizadas por los investigadores difieren al resaltar uno u otros elementos de esta caracterización, en lo que consideran que son aspectos negativos de la gestión y, fundamentalmente, en el papel que otorgan en estos procesos al propio accionar de estas organizaciones, al gobierno y al Estado. Avanzaremos en lo que sigue con estas perspectivas.³

La tesis de la cooptación y la estatalización

Desde este abordaje, en el período post crisis del 2001 ha-
 3. Si bien no es objeto de esta ponencia, resta señalar que entre los distintos estudios existen además enfoques diferentes. Algunos se concentraron más en el estudio de procesos de adscripción identitaria, otros en las tramas de relaciones, entre otros modos de abordaje. Al respecto puede consultarse D' Amico y Pinedo (2009).

bría comenzado un proceso de “reflujo” de la acción en las calles y de reconfiguración organizacional, de fraccionamiento y pérdida de protagonismo del movimiento de desocupados que fue diluyendo la expectativa de una recomposición política “desde abajo”, pasando de una demanda de “solidaridad” a una “de orden y normalidad” (Svampa, 2008). Kirchner se habría hecho cargo de esta demanda de la población aprovechando las nuevas oportunidades políticas que ampliaban su posibilidad para integrar, cooptar, estigmatizar y disciplinar, pero evitando la represión abierta y sistemática que la propia sociedad rechazaba. “Integración”, “institucionalización” y “estatalización” habría sido el proceso que iniciaron las corrientes afines a la tradición nacional-popular dispuestas a apoyar al nuevo gobierno; “oposición y movilización”, el de las vertientes ligadas a la izquierda partidaria e independiente; y, como consecuencia, un proceso de reconfiguración del espacio piquetero (Svampa, 2008: 21- 22). Dicha reconfiguración se habría producido, además, en un marco de mejora de la economía pero con persistencia de las desigualdades, corrimiento de los conflictos sociales y reemergencia de los sindicales y socio-ambientales, la reactivación de la tradición nacional-popular y el reforzamiento del sistema presidencialista.

Con respecto a las organizaciones que optaron por la construcción con el gobierno kirchnerista – entre ellas, la Federación Tierra y Vivienda, el Movimiento Barrios de Pie, el Movimiento Evita - se habrían encontrado en una etapa de “estatalización” (Svampa, 2008), compartiendo espacios de poder con intendentes y gobernadores y un modo de mediación de intereses y de respuesta a demandas que reproduciría la lógica estatal “jerárquica, burocrática e impersonal” (Gómez, 2010: 69). Desde el punto de vista territorial, estas organizaciones habrían ampliado su campo de acción a partir de los programas que impulsaron desde el Estado.

Las organizaciones que se configuraron como oposición al gobierno – como el Polo Obrero, el Frente Darío Santillán, el MTD de Solano, la Corriente Clasista y Combativa y otros - habrían tenido distintas derivas pero en su mayoría habrían atravesado procesos de debilitamiento y pérdida de centralidad en el espacio público como protagonistas de la resistencia.

En este análisis, como señala Gómez (2010), la “estructura de oportunidades” está definida por la fortaleza del gobierno y la debilidad de los movimientos, generándose una relación de retroceso para las organizaciones sociales.

Hasta aquí, algunos de los puntos centrales de esta perspectiva que es sostenida en estos términos principalmente por Maristella Svampa pero que asume sentidos semejantes en producciones de otros autores que emplean distintas nociones para nombrar estos procesos. Tal es el caso, de uno de los sentidos que asume el polisémico término de “institucionali-

zación” en Werner y Aguirre (2004), por ejemplo.

Ahora bien, cabe preguntarse en función del objeto de este trabajo ¿qué concepciones sobre lo social y lo político, sobre las organizaciones sociales, el Estado y los procesos democratizadores presupone?

En una lectura detenida sobre el modo en que se analiza el devenir de las organizaciones de desocupados desde fines de los ‘90 hasta el 2007, es posible reconocer ciertas potencialidades y limitaciones que le reconocen a estos actores y a sus relaciones.

Con respecto a las organizaciones, Svampa (2008) refiere al carácter antineoliberal de este amplio campo multiorganizacional que pese a la heterogeneidad político-ideológica, compartió “un repertorio de acciones comunes”, el desarrollo de una “estrategia de cooperación entre las diferentes corrientes” y consiguió reunir casi la totalidad del nuevo arco militante en las dos asambleas piqueteras a mediados del 2001. Se habría tratado de un “movimiento piquetero” en “creciente ascenso político-social” hasta fines del 2001.

Si la cooperación y la capacidad de confluencia son algunas de las potencialidades que se registran de estos colectivos, la propia heterogeneidad político – ideológica junto con el cambio en la política desarrollada por el gobierno de Kirchner, se habrían vuelto elementos que contribuyeron al reflujo de la acción en las calles, a la reconfiguración organizacional y a la fragmentación de aquellas que se encuadraron como oposición al gobierno. La dificultad para reconocer un cambio en las oportunidades políticas por parte de las organizaciones ligadas a los partidos de izquierda, también se habría constituido en una limitación para su expansión en este nuevo período. Al respecto señala Svampa:

“las organizaciones ligadas a los partidos de izquierda (que incluyen diferentes variantes del trotskismo) tuvieron serias dificultades para reconocer el cambio de oportunidades políticas (la demanda de normalidad) y la productividad política del peronismo, por lo que diagnosticaron que Kirchner representaba una pura continuidad respecto de los gobiernos anteriores. En consecuencia, y en un escenario de fuerte confrontación, tendieron a impulsar la movilización callejera, multiplicando los focos de conflicto y, en última instancia, olvidando la vulnerabilidad de las bases y la gran asimetría de fuerzas y recursos existentes. En este contexto, todas las organizaciones piqueteras opositoras al gobierno de Kirchner sufrieron procesos de fragmentación organizacional y, en un fuerte marco de reflujo de la acción en las calles, se vieron obligadas a revisar sus estrategias de intervención política” (Svampa, 2008: 25)

Otras potencialidades de los movimientos sociales son resaltadas por Svampa (2008), cuando analiza la experiencia de un colectivo que se posicionó como opositor al gobierno, el Frente Darío Santillán. En ese caso, la autora recupera la preservación de la autonomía, la horizontalidad, la

autogestión, la ampliación de la acción hacia otros espacios y problemáticas y la estrategia de articulación de la militancia social con el activismo cultural. Estas concepciones y capacidades se presentan como opuestas a lo que representaría la participación de los movimientos sociales en el Estado en el período posterior al 2003, signado por la “cooptación”, la “estatalización” y el “disciplinamiento”. Desde esta perspectiva, la “negatividad” respecto de la generación de procesos democratizadores, y en el marco de nuestras sociedades capitalistas, estaría puesta en el Estado o en el gobierno mientras que la “positividad” correspondería a los movimientos sociales, pensados por fuera de las instituciones estatales, en tanto preserven modos autogestivos, de construcción política autónoma y de enfrentamiento al Estado.

Como ya lo anticipamos, entendemos que esta perspectiva de análisis se presenta como una limitante para la comprensión de la complejidad de estos procesos en tanto tiene como presupuesto la escisión entre lo social y lo político. Reduce la política de las organizaciones a las transformaciones territoriales y en el espacio público no estatal, en detrimento de su capacidad para instituir cambios duraderos y a largo plazo que atraviesen las instituciones sociales, estatales o no estatales. Se naturaliza, así, el hecho de que - como señala Cortes (2009) - éstas son ya expresiones políticas que reproducen un orden primordialmente conflictivo. Asimismo, respecto de las organizaciones que decidieron involucrarse en la disputa de un proyecto político hegemónico desde su participación activa y dentro de la institución estatal, la noción de “cooptación” simplifica estas relaciones a un intercambio de bienes y favores, subestimando - desde una observación externa - las decisiones político- ideológicas que tomaron algunos movimientos sociales.

El correlato de este planteo es una concepción de la política y del Estado como externo al conflicto del que emergen y una perspectiva de este último como un espacio heterónimo, de administración y gestión, monolítico y sin contradicciones. De aquí que el tipo de relaciones que el gobierno y el Estado puedan generar con las organizaciones sociales sean leídas en términos de “estatalización” y “disciplinamiento.”

La perspectiva de la institucionalización

Como ya lo anticipamos, en la literatura sobre trabajadores desocupados la noción de “institucionalización” se emplea para dar cuenta del momento y los modos en que los movimientos sociales se relacionan con el Estado (Masseti, 2009; Perelmiter, 2009; Cortes, 2009; entre otros). No obstante, en tanto el término es polisémico, abordaremos en este apartado la concepción que propone diferenciarse de las nociones de “cooptación” y “estatalización”, trabajadas en el apartado anterior. Dentro de estas perspectivas, recuperaremos hacia el final de este apartado una noción de “institucionalización” más amplia que refiere a la dimensión instituyente de la polí-

tica, incluso más allá del Estado (Natalucci, 2011).

Buena parte de quienes refieren a procesos de “institucionalización” parten de un diagnóstico semejante al de la “estatalización” respecto del contexto previo a la asunción de Kirchner como presidente -en algunos casos con algunas diferencias acerca del impacto político que tuvieron las organizaciones de desocupados en ese período - pero difieren respecto del rol del nuevo gobierno y del vínculo que construyeron las organizaciones de desocupados con el Estado.

Masseti (2009), por ejemplo, concibe a la “institucionalización” como un momento dentro de una trayectoria de politización - confrontación, organización, inserción - en el que algunas organizaciones se insertan e incorporan cuadros políticos y técnicos en distintas áreas del Estado. Entre los desafíos se encontraría, por un lado, la posibilidad de las propias organizaciones de reconvertir prácticas basadas en la confrontación/negociación y, por otro lado, la capacidad de modificar desde el interior mismo del Estado las lógicas heredadas de los ‘90, incorporando además, las temáticas reivindicadas en la agenda gubernamental. Con respecto a este último punto, señala Massetti (2009) que en el caso que analiza⁴ no se habrían generado cambios en los mecanismos de participación y en la correlación de fuerzas al interior del Estado a nivel del diseño de políticas públicas; por el contrario las organizaciones habrían tenido que limitar su trabajo político, evitando oponerse a las políticas de gobierno y amoldándose a los tiempos, agenda y formas de la institución estatal. No obstante ello, señala, este proceso habría dejado beneficios para las organizaciones como “la ampliación de las experiencias de generación de proyectos autogestivos, los vínculos con otras organizaciones a nivel nacional y latinoamericano, la ampliación en la formación de cuadros, la consolidación de liderazgos, entre otras.” (2009: 131).

Al respecto en un trabajo de Perelmiter (2009) se evidencian distintas perspectivas acerca del fortalecimiento o no de las organizaciones por su incorporación al Estado. Para algunos analistas la capacidad de mediar la distribución de recursos asistenciales habría sido lo que permitió su desarrollo y su posterior posibilidad de incidencia directa en la elaboración de políticas. De ese modo, la incorporación a la institución estatal sería más un logro de la acción colectiva que una expresión de sus limitaciones o efecto de relaciones de “cooptación”. (Freytes Frey y Cross: 2007).

Cortes (2009), por su parte, va a sostener que el kirchnerismo habría suturado la crisis de representación desatada en el 2001, absorbiendo la problemática desde el Estado, en tanto la reconoce como “cuestión” que inscribe institucionalmente. En tal sentido, el Estado habría “institucionalizado el conflicto social” y la sutura llevaría “las huellas del conflicto que le dio origen”, evidenciándose a nivel del Estado las banderas

4. Como el de la Unidad de Coordinación de la mesa de enlace con Organizaciones Territoriales Urbanas.

históricas que levantaron sectores subalternos en el período post-dictatorial.

Asimismo, la recuperación que el kirchnerismo realiza del discurso peronista setentista, nacional popular, habría ofrecido un contexto de oportunidades de “integración simbólica” (Cortes, 2009; Pereyra et al., 2008) de “alineamiento de enmarcamientos político-ideológicos” entre algunas organizaciones y la retórica gubernamental. En los casos en los que se produjo la incorporación de organizaciones a la gestión del Estado, se habrían inaugurado formas de participación popular ausentes en las últimas décadas en el país que habrían supuesto desafíos para las organizaciones y para el Estado, en la medida en que ponían en juego interrogantes sobre los límites y potencialidades de la participación de organizaciones de origen popular en la gestión del Estado.

La institucionalización del conflicto social, también habría estado relacionada para el autor con una dimensión material, sustentada en las políticas que posibilitaron la relación entre organizaciones y gobierno y en los recursos materiales que circulan desde el Estado hacia las organizaciones; y con los modos de funcionamiento de las lógicas políticas dentro del aparato estatal que evidencian la forma en que el conflicto social es canalizado por y reconducido a través del Estado.

Natalucci (2011), por su parte, postula que el ciclo de movilización 1997 -2001 y especialmente la experiencia piquetera, habría dejado huellas en la cultura política argentina, legitimando nuevos repertorios y generando aprendizajes dentro del campo multiorganizacional militante pero que habrían tenido un carácter principalmente destituyente, renegando de la dimensión instituyente de la política. Esa debilidad habría sido promovida desde las gramáticas políticas de las organizaciones que protagonizaron este ciclo que postulaban una visión monolítica del régimen político,⁵ contribuyendo a polarizar, dividir y fragmentar el espacio multiorganizacional.

En el nuevo ciclo que se habría abierto en la post-crisis en el 2003, el dilema instituyente /destituyente que había resquebrajado al espacio multiorganizacional, habría tenido, según Natalucci, un desenlace definitivo a propósito de la asunción de Néstor Kirchner. En ese nuevo contexto, las organizaciones con gramáticas autonomistas y clasistas que se 5. La autora distingue tres gramáticas desde las que es posible comprender las diferencias entre los distintos colectivos de desocupados. Por un lado, la autonomista que reivindica los mecanismos deliberativos asamblearios y horizontales y el consenso para la toma de decisiones; legitima el espacio territorial como lugar desde el que impulsar el cambio social y concibe al Estado como instrumento de dominación de la clase dominante. La gramática clasista, también comparte esta visión del Estado pero su expectativa de cambio supone un programa de transformación revolucionaria que reorganice las relaciones entre clases sociales, generando un cambio del régimen de acumulación capitalista; su modo de organización es de una estructura vertical. Finalmente, la gramática movimientista, para la que el cambio social puede pensarse en dos etapas: una de resistencia y otra de ofensiva, siendo esta última la que alienta a la construcción de un movimiento nacional que impulse un proyecto popular en el que las organizaciones son concebidas como puentes de relación entre el pueblo y el Estado. En el caso argentino, esta última gramática tomó como referencia al peronismo y a la tradición nacional-popular. Natalucci (2011)

identificaron como opositoras al nuevo gobierno, habrían mantenido la presencia callejera y aquellas con una gramática movimientista, habrían leído las declaraciones y primeros gestos del presidente en la clave de las tres banderas históricas del peronismo- soberanía política, independencia económica y justicia social – y se habrían convocado a la “reconstrucción del movimiento nacional”, desde un manejo de la tensión instituyente/destituyente, en tanto los cambios que se proponían desarrollar eran factibles por la propia movilización popular. (Natalucci, 2011: 7)

Complementariamente con este análisis, Natalucci plantea la propuesta de pensar a la “institucionalización” no como sumisión al gobierno sino como:

“una mediación entre la sociedad civil y el régimen político, es decir como un vínculo entre lo social y lo político, que aún con las diferentes lógicas que los atraviesan contienen elementos comunes. Este sentido, lejos de aplastar el carácter transformador de los movimientos sociales, potencia su impacto político al redefinir las formas de participación, los mecanismos de representación y los dispositivos de legitimación que conforman una comunidad política. Esta conceptualización implica despejar componentes teleológicos que determinarían la acción colectiva y la movilización social, captar lo histórico y específico que tienen esos movimientos.” (2011: 14)

Hacia el final, y desde una recuperación que realiza de Tapia (2009), propone ampliar la perspectiva de la institucionalización a una concepción que no la reduce al Estado sino que es posible pensarla como “estabilización o como establecimiento de ciertas regularidades, pautas comunes”. (Natalucci, 2011: 13)

Como se advierte, en los planteos de varios de estos autores, habría una relación entre movilización e institucionalización, siendo esta última una posibilidad que se abre junto con (o a partir de) la movilización y la apertura del gobierno y del Estado. Asimismo, no habría un único lugar ni modo de construcción política para los movimientos sociales y la propia existencia de ellos expresaría un conflicto del orden social, motivo por el cual pueden recorrer la sociedad civil e incluso el Estado, como señala Tapia (2009), “con sus críticas, demandas, discursos, prácticas y proyectos” (citado en Natalucci, 2011: 13).

La perspectiva de la institucionalización recupera la potencialidad instituyente de las organizaciones sociales y su posibilidad de incidencia a nivel de un Estado que no es considerado como un espacio monolítico de dominación. Sin embargo, por un lado, caracterizar a los movimientos como institucionalizados al referir a su vínculo con lo público – estatal pone el acento en el modo en que la lógica del Estado permea a las organizaciones sociales, opacando la potencialidad instituyente de los movimientos que se propone recuperar; es decir, los modos en que la lógica y las formas de

construcción política de las organizaciones logra interpelar o no al propio Estado. Por otro lado, aludir a la institucionalización del reclamo o del conflicto en términos genéricos pero para referir a un espacio particular en el que canalizar las demandas limita la posibilidad de comprender los procesos instituyentes que no sólo se circunscriben al Estado. Al respecto, señala de Juan Carlos Monedero:

“(…) pese a que se ganen elecciones, es prácticamente imposible ‘tener’ el Estado, pues su lógica última de mantenimiento del sistema en donde ha sido engendrado (el capitalismo) no puede desmontarse en urgentes plazos electorales. Su capacidad de defender intereses específicos articulados por pequeños grupos muy consistentes reposa además, en lugares constructores de hegemonía: universidades, reglamentos, iglesia, costumbres, lenguaje, tradición constitucional, carrera diplomática, familias históricamente poderosas, contactos con élites globales, etcétera.” (citado en Twaites Rey 2010:16) Finalmente, cabe preguntarse si en la interacción entre organizaciones sociales y Estado, sucede algo más - o diferente - a la institucionalización.

La concepción relacional

Finalmente, algunos estudios principalmente etnográficos, pusieron de relieve la diversidad de prácticas que tensionan algunas perspectivas analíticas reificadas que enfatizan la distinción normativa entre los movimientos sociales y el Estado (Manzano, 2008; Quiroz, 2006). Tal concepción se habría expresado en investigaciones sobre el movimiento piquetero, presentado de modo homogéneo y que puso el acento en los modos de confrontación con el Estado así como los intentos gubernamentales por “cooptarlas” o “institucionalizarlas” (Manzano, 2008). También en estudios que partiendo de un diagnóstico del debilitamiento del vínculo salarial, analizan la relación entre programas estatales y organizaciones sociales en términos de la “lógica del cazador”, desde la que se concibe a los colectivos con competencias desarrolladas para la captura de recursos provenientes de ONGs o distintas instancias gubernamentales (Merklen, 2005).

De allí la propuesta de la autora de poner en movimiento las categorías conceptuales que predominan en las ciencias sociales para el estudio de la vida política de los movimientos sociales y el Estado (Manzano, 2013)

En discusión con esos abordajes, Manzano, recupera una perspectiva que enfoca las relaciones y procesos de hegemonía para analizar las existentes entre sectores subalternos y el Estado, una trama de articulaciones sociales en la que “(…) las políticas estatales se transforman en prácticas, expectativas y sentidos que configuran procesos de interacción social en espacios familiares y barriales como también así entre organizaciones sociales y entre éstas y los distintos niveles de gobierno”. (2008: 80)

A partir del estudio de la gestión colectiva de programas de ocupación transitoria, la autora resalta que una vez que se impusieron de manera asimétrica - en un marco de correlación de fuerzas sociales pautado por políticas de orientación neoliberal - e introdujeron una serie de prácticas y lenguajes específicos relacionados con sus componentes, éstos modelaron la actividad cotidiana de movimientos sociales, pero, al mismo tiempo, se convirtieron en una posibilidad para la apropiación de saberes y para el logro de un mayor control colectivo sobre los dispositivos de funcionamiento estatal por parte de las organizaciones de desocupados. En ese marco, la distinción entre movimientos sociales y Estado se volvería difusa y lábil y la configuración de modalidades de gestión colectiva de programas estatales constituiría un indicador de un proceso de producción conjunta de políticas y formas de acción de los grupos subalternos “en el que operan mecanismos de control, apropiación y niveles de autonomía” (Manzano, 2013: 91).

Es decir, en sintonía con algunos planteos trabajados en el apartado anterior pero desplazando la atención puesta en la política de los movimientos, esta perspectiva nos propone captar “la política en movimiento”, recuperando, entre otras, la categoría de hegemonía para analizar la articulación contradictoria entre la política de los movimientos y las políticas estatales, en desiguales condiciones de poder.

Conclusiones abiertas

A lo largo de estas páginas hemos indagado diferentes concepciones sobre la relación entre las organizaciones de trabajadores desocupados, el Estado y el gobierno presentes en algunas investigaciones que estudiaron estos procesos entre el 2001 y el 2007 en Argentina. Sostuvimos que en esas diferencias de lecturas se ponían en juego distintas concepciones de “lo social” y “lo político” y que algunas de ellas reponían una fractura teórica entre ambos espacios, limitando los modos de comprender la relación entre las organizaciones sociales, lo público- estatal y los procesos de democratización.

La perspectiva de la “cooptación”, el “disciplinamiento” y la “estatalización”, señalamos, reduce la política de las organizaciones a las transformaciones territoriales y al momento destituyente de confrontación con el Estado, en detrimento de su capacidad para instituir cambios duraderos y a largo plazo que atravesen a las instituciones sociales, estatales o no estatales, en pos de su democratización. En estos estudios, los sujetos sociales, la política y el Estado se presentan como externos al conflicto del que emergen y el Estado, en particular, como un espacio heterónimo, monolítico, de administración y gestión del orden existente.

La perspectiva de la “institucionalización”, por su parte, cuando es concebida desde un sentido diferente al de “estatalización”, recupera la potencialidad instituyente de las organizaciones sociales y su posibilidad de incidencia a nivel

de un Estado que no es considerado como un espacio monolítico. Sin embargo, como señalamos en el desarrollo del trabajo, caracterizar a los movimientos como institucionalizados implica poner el acento en el modo en que la lógica del Estado atraviesa a las organizaciones sociales, invisibilizando la potencialidad instituyente de los movimientos que se propone recuperar. Sostenemos esto, sin desconocer las desigualdades de poder y de correlaciones de fuerza entre estos actores ni la capacidad estatal de permanente reconducción del conflicto social. Desde otro lugar, referir a la institucionalización del reclamo o del conflicto para aludir a un espacio particular en el que canalizar las demandas restringe la posibilidad de comprender los procesos instituyentes que no sólo se circunscriben al Estado. Incluso, cabe preguntarse si en la interacción entre organizaciones sociales y Estado, se generan además procesos diferentes al de institucionalización.

Al respecto, la que denominamos “perspectiva relacional”, nos advierte que esta relación no se agota en la producción o reproducción de la institucionalidad sino que, en esos procesos, se producen intercambios desiguales y socio históricamente situados de saberes, experiencias, expectativas y demás; articulaciones contradictorias que no pueden estudiarse centrando la atención solamente en los movimientos sociales. De ahí la propuesta de estos estudios de desplazar la mirada hacia las relaciones entre las políticas de las organizaciones sociales y las políticas estatales, en el marco de procesos de construcción hegemónica.

Como se mencionó a lo largo de este trabajo proponemos, entonces, una perspectiva de articulación entre lo social y lo político que recupera el conflicto y la dimensión instituyente de la política. Si concebimos a la democracia no sólo como un sistema de reglas y procedimientos sino como la propensión a disminuir la desigualdad de la vida social para la construcción de un horizonte más justo y para la ampliación de los derechos y los sujetos de derechos, la democratización es un proceso conflictivo, de institución/destitución que se da en el marco de procesos hegemónicos e involucra la interacción constante y contradictoria entre distintos actores, entre los que se encuentran los movimientos sociales, los gobiernos y el Estado.

Desde esta concepción, los movimientos sociales no sólo producen política en la confrontación con otros actores sociales – incluyendo al Estado - sino también en la disputa por la institución de un orden eminentemente conflictivo y que la propia existencia de los movimientos sociales reproduce. En tal sentido, los movimientos sociales participan y promueven procesos de institución más allá del Estado y son ellos mismos producto de procesos instituyentes. En la construcción de procesos de democratización, el Estado se presenta como un campo más de lucha y expresión de la disputa política entre distintos actores, entre ellos, los movimientos sociales. La relación entre ambos, no puede concebirse en términos de

exterioridad sino como partes integrantes de la política.

Para finalizar recuperamos la tensión entre el poder del Estado y la riqueza de los movimientos sociales que resumió Álvaro García Linera en una conferencia en Buenos Aires y que retoma Twaites Rey:

“Si Estado es por definición monopolio y movimiento social es democratización de la decisión, hablar de un gobierno de los movimientos sociales es una contradicción. Pero la única salida es aceptarla y vivir la contradicción. Porque si se prioriza el ámbito del Estado, la consecuencia es que pueda afirmarse una nueva élite, una nueva burocracia política. Pero si se prioriza solamente el ámbito de la deliberación en el terreno de los movimientos sociales, se corre el riesgo de dejar de lado el ámbito de la gestión y del poder del Estado. La solución está en vivir permanentemente en y alimentar esa contradicción dignificante de la lucha de clases, de la lucha social.” (2010: 22 – 23)

Referencias bibliográficas

Caletti, (2006). *Decir, autorrepresentación, sujetos. Tres notas para un debate sobre política y comunicación*. Versión 17, México. Disponible en: <http://bidi.xoc.uam.mx> (acceso el 30/08/2009).

Ciuffolini, A. y De la Vega (2009). *“Arrancando planes”: estrategias de resistencia en torno al Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. El caso de los movimientos de desocupados en Córdoba*. Jornadas de Historia de Cba. UNC.

Cohen, J y Arato, A (2000). *Sociedad Civil y Teoría Política*. México: Fondo de Cultura Económica.

Cortes, Martín (2009). *Desafíos de la política latinoamericana contemporánea: Los movimientos sociales en la gestión estatal. El caso del Movimiento Barrios de Pie en Argentina. XXII Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública “La participación de los ciudadanos en la gestión pública”*, Caracas. Disponible en:

D’ Amico, M. V., Pinedo, J. (2009). *Debates y derivas en investigaciones sobre “los piqueteros”*. Una bitácora de lectura. *Sociohistórica* (25), pp.155-180. Memoria Académica disponible en: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4435/pr.4435.pdf (acceso el 20/06/2016)

Freytes Frey, Ada y Cross, Cecilia (2007). *Movimientos Piqueteros: alcances de su construcción política*. *Revista Política y Cultura*, 27, Departamento Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México.

Garretón, Manuel (2006). *Sociedad civil y ciudadanía en la problemática latinoamericana actual*, en Cheresky, Isidoro (comp.) *Ciudadanía, sociedad civil y participación política*, Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

- Gómez, M. (2011). *Acerca del protagonismo político y la participación estatal de los movimientos sociales populares: juicio al paradigma normal de análisis*. En: Massetti, A. Villanueva, E. y Gómez, M. (comps). *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del bicentenario*. Buenos Aires: Nueva Trilce.
- Lechner, Norbert. (1984). *La conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado*. Chile: FLACSO.
- (edit.) (1981). *Estado y política en América Latina*. México: Siglo XXI editores.
- Martín Barbero, Jesús (1991). *De los medios a las mediaciones. Comunicación, cultura y hegemonía*, México, Ed. G. Massmedia.
- Mouffe, Chantal (1999). *El retorno de lo político*. Bs. As., Argentina: Paidós.
- (2009). *En torno a lo político*. Bs. As., Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Nardacchione, Gabriel; Rinesi, Eduardo; Vommaro, Gabriel (Eds) (2007). *Los lentes de Víctor Hugo. Transformaciones políticas y desafíos teóricos en la Argentina reciente*. Bs. As, Argentina: Prometeo.
- Natalucci, Ana (2011). *Entre la movilización y la institucionalización*, Polis [En línea], 28 Disponible en: <http://polis.revues.org/1448> ; DOI : 10.4000/polis.1448 (acceso el 03/07/2016).
- Natalucci, A. & Pagliarone, M. F. (2013). *Revisitando los conceptos de lo social y lo político: movimientos sociales, procesos de democratización y nuevas institucionalidades*. *Revista Andina de Estudios Políticos*, Vol. III, N° 2, pp. 77-98
- Maneiro, M. (2012). *De encuentros y desencuentros. Estado, gobiernos y movimientos de trabajadores desocupados*. Buenos Aires: Biblos.
- Manzano, Virginia (2013). *La política en movimiento. Movilización colectiva y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: Prohistoria.
- (2008) *Etnografía de la gestión colectiva de políticas estatales en organizaciones de desocupados de La Matanza-Gran Buenos Aires*, Runa 28, pp. 77 – 92.
- Martín Barbero, Jesús (1987) *De los medios a las mediaciones. Comunicación, cultura y hegemonía*. México: Gustavo Gili.
- Massetti, Astor, Villanueva, Ernesto & Gómez, Marcelo (comps) (2011). *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del bicentenario*. Buenos Aires: Nueva Trilce.
- Massetti, A. (2009) *La década piquetera. Acción colectiva y protesta social de los movimientos territoriales urbanos*, Buenos Aires: Trilce.
- Merklen, D. (2005) *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina, 1983-2003)*. Buenos Aires: Ed. Gorla.
- Mouffe, C. (2009) *En torno a lo político*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Perelmiter, L. (2009). *Militar el Estado. La incorporación de movimientos sociales de desocupados en la gestión de políticas sociales. Argentina (2003-2008)*, en Massetti, A. Villanueva, E. y Gómez, M. (comps) (2011). *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del bicentenario*. Buenos Aires: Nueva Trilce.
- Pereyra, S., Perez, G. y Schuster, F. (2008) *La Huella piquetera. Avatares de las organizaciones de desocupados después del 2001*, Buenos Aires: Al Margen.
- Perez, G. (2011). *El malestar en el concepto. Ejes de un debate teórico acerca de los movimientos sociales en Latinoamérica*. En: Massetti, A. Villanueva, E. y Gómez, M. (comps). *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del bicentenario*. Buenos Aires: Nueva Trilce.
- Quiros, J. (2006) *Cruzando la Sarmiento. Una etnografía sobre piqueteros en la trama social del sur del Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: Antropofagia
- Rancière, J. (2007) *El desacuerdo. Política y filosofía*, Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rinesi, E. y Vommaro, G. (2007) *Notas sobre la democracia, la representación y algunos problemas conexos* en Nardacchione, Gabriel y otros. (Eds). *Los lentes de Víctor Hugo. Transformaciones políticas y desafíos teóricos en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Prometeo.
- Retamozo Benítez, M. (2009). *Lo político y la política: los sujetos políticos, conformación y disputa por el orden social*, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Vol 51, No 206, pp 69- 91. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmspys/article/view/41034> (acceso el 3/05/2016)
- Schuster, F. y otros (2006). *Transformaciones de la protesta social en Argentina: 1989-2003. Documento de trabajo N° 48*, GEPSAC, Instituto Gino Germani, UBA.
- Schuster, F. y otros (comps) (2005) *Tomar la palabra: estudios sobre protesta social en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires. Prometeo Libros.
- Svampa, M. (2005) *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Buenos Aires: Taurus.
- (2008) *Argentina: Una cartografía de las resistencias (2003-2008) Entre las luchas por la inclusión y las discusiones sobre el modelo de desarrollo*. *Revista Osal*, N° 24, pp.17-49.
- Svampa, M. y Pereyra, S. (2003) *Entre la ruta y el barrio*,

Buenos Aires: Biblos.

Thwaites Rey, M. (2010) *El Estado en debate: de transiciones y Contradicciones*. Crítica y Emancipación. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales. Año II N° 4, pp. 9-24

Werner, R. y Aguirre, F. (2004) *El movimiento piquetero. Entre la lucha de clases y la institucionalización*. Estrategia Internacional Nro. 21. Disponible en: <http://www.ft.org.ar/estrategia/ei21/EI21movpiquetero.htm> (acceso el 19/07/2016)

Configuraciones militantes contemporáneas

Aportes para pensar el compromiso político

Fernando Aiziczon

Fernando Aiziczon: Doctor en Historia, docente UNC (Departamento de Antropología, Cátedra de Historia Social Argentina), investigador del CONICET, sede Instituto de Humanidades (IDH). Email: feraizic@gmail.com

Introducción

En este artículo discutimos cómo es posible pensar la militancia política en su vínculo con el problema del compromiso político y la acción. Luego de presentar estas relaciones problematizamos la idea de configuraciones militantes, sugiriendo parámetros de referencia aplicables al caso de la militancia de izquierdas en la Argentina contemporánea e interrogando sobre los quiebres y continuidades que habilitan el despliegue de formas de militancia en determinados contextos históricos. Trabajamos sobre la hipótesis de que el debate reciente sobre la violencia revolucionaria en las organizaciones político-militares de los años '60-'70, superpuesto con las discusiones emergentes tras la crisis sociopolítica del año 2001, señalarían las condiciones de posibilidad para la emergencia de una nueva configuración militante de carácter transicional en la época actual.

Compromiso y acción

Creo que vivir quiere decir tomar partido. Quien verdaderamente vive, no puede dejar de ser ciudadano y partisano (...) Lo que sucede, el mal que se abate sobre todos, acontece porque la masa de los hombres abdica de su voluntad (...) nadie o muy pocos se preguntan: ¿si hubiera tratado de hacer valer mi voluntad, habría pasado lo que ha pasado? (Antonio Gramsci, "Odio a los indiferentes", 1917)

La reflexión no puede detener el impulso de nuestra espontaneidad. El hombre planta, lucha, conquista, desea, ama, pero siempre hay un "y después?" (...) ¿Cuál es pues la medida de un hombre?, ¿Qué fines puede proponerse y qué esperanzas le están permitidas? (Simone De Beauvoir, "¿Para qué la acción?", 1944)

"Entre 1850 y 1920 se pasa del progreso histórico al heroísmo político histórico, porque se pasa de la confianza a la desconfianza. El proyecto del hombre nuevo impone la idea de que vamos a obligar a la historia, a forzarla. El siglo XX es un siglo voluntarista. Digamos que es el siglo paradójico de un historicismo voluntarista" (Alain Badiou, "El siglo", 2005)

Entre el "tomar partido" al modo imperativo de Gramsci, donde vivir es posicionarse políticamente y por lo tanto ejercer la voluntad propia, y la cuestión de orden existencial planteada por De Beauvoir, donde la acción es subsidiaria de la pregunta por el *después*, es posible trazar un horizonte reflexivo sobre el modo en que el compromiso político y la acción (individual, colectiva) ha sido delineada en las sociedades modernas occidentales, más específicamente a cómo se

la presentó al interior de la cultura política de las izquierdas en sentido amplio, toda vez que se entienda al pensamiento y acción de izquierdas como crítico e impugnador del orden social dominante (vg. capitalista) en primer término, y como generador de formas de acción que comprometan a los sujetos para alcanzar el objetivo de una sociedad alternativa. Prescindiendo a efectos pedagógicos de los contextos en los cuales fueron enunciadas (y de la crítica interna que el pensamiento de izquierdas ha elaborado alrededor de su propia experiencia histórica), entre la apelación gramsciana a los que dudan -y por lo tanto ejercen el descompromiso político- y aquellos que se preguntan por el sentido último de la acción -pregunta donde resulta inadecuado pensar si se toma o no partido, sino simplemente por qué se decide realizar una acción- existe una zona gris señalada por Badiou donde la salida transitoria al dilema del por qué nos involucramos en una acción implica forzar o intervenir *a pesar de ella*, es decir, obrando a voluntad para conjurar la desconfianza que la Historia sembraba de modo implacable a través del siglo XX. La *desconfianza*, no está demás aclararlo, refiere a que sin el concurso de la voluntad militante (y más luego, a pesar de ella) la Historia por sí sola no traería el mejor de los mundos posibles, o siquiera un mundo algo más justo.

Configuraciones militantes como método para aprender las formas de compromiso y acción

No obstante ello, el problema del compromiso político y la acción es abordable, a través de sus grises, si se cambia la posición de análisis hacia la aprehensión de los modos en que efectivamente se practica el compromiso a través de la militancia política, incorporando también la forma específica que adquiere ese llamado a la acción o esa apelación a la voluntad del sujeto, esto es, prestar atención a las dimensiones que confluyen en la construcción de ese tipo particular de acción llevada a cabo por lo que denominamos militantes, y en el mismo movimiento, reconstruir cierta configuración o perfiles militantes históricos sobre los cuales resulta posible cruzar, de modo tentativo, las siguientes variables:

1) el sujeto militante que encarna o simboliza la acción, 2) la forma organizativa hegemónica para organizar, incentivar y sostener la acción, 3) el modo de estudio de esa militancia relacionado con el tipo de fuente disponible, en otras palabras, la reflexividad sobre cómo *conocemos* la militancia. Esta última variable adquiere un plus de sentido si se considera que el estudio de la militancia de izquierdas en particular ha implicado no pocas veces una militancia o adhesión a la causa más o menos explícita de parte de los estudiosos del tema; esto es, los que han estudiado la acción de los militantes en general lo hicieron *también* como una forma de compromiso explícita con su objeto y la causa que decía representar¹.

1. Quizás el caso más paradigmático sea el de la proletarianización voluntaria de Simone Weil (2010) en las fábricas Alstom y Renault durante los años 1934-35, narrado en su libro *La condición obrera*. Sobre la empatía entre investigadores dentro del campo historiográfico puede consultarse Pozzi (2013) y Hobsbawm (1978).

Va de suyo que una variable histórica que dé cuenta de por qué existe una determinada configuración militante para una determinada estructura social (obrero, campesino, “ciudadano global”, etc.) resulta ineludible al momento de explicar estas 3 variables propuestas, en especial al interior del campo de la izquierda, muy afecta a cuestiones como la caracterización histórica, el sujeto hegemónico, la estrategia, etc. Lo que proponemos entonces es una problematización que caracterice perfiles militantes y formas de compromiso político históricamente situados. A estos perfiles proponemos analizarlos, siguiendo a Pudal (2011), bajo la idea de *configuraciones militantes*, es decir, prácticas, valores, ideologías que constituyen un modo histórico específico de practicar la militancia como así también la forma en que determinadas corrientes teóricas las estudian o simplemente dan cuenta de ellas, porque se considera que también forman parte de la construcción de una configuración militante determinada.

La noción de configuraciones militantes permite establecer perfiles históricos determinados en base a un análisis que cruza variables que consideramos relevantes tales como las ya mencionadas de sujeto, el tipo de organizaciones sobre las que se despliega esa militancia, el contexto político donde se desarrollan, o los paradigmas analíticos mediante los cuales se estudia el fenómeno de la militancia, ya sea desde las ciencias sociales o desde el propio campo militante, entre otras variables posibles.

Por su parte, los modos de compromiso político expresan también estructuras de sentimientos epocales (Williams, 1980) relacionadas con otras tantas maneras de concebir la organización política; de allí que algunos investigadores intenten formular perfiles militantes cronológicamente ubicables a modo de “configuraciones” que se diferencian unas de otras.

Tipos históricos de configuraciones militantes

Según Pudal (2011), quien traza un esquema para la historia francesa interesante de pensar en nuestras latitudes, podríamos hablar de una configuración de tipo “heroica” para el período 1945-1975, simbolizada en la figura del activista obrero, militante del partido comunista francés (PCF) y generalmente narrado bajo la impronta de biografías que describen un sujeto altruista que entrega su vida a la acción en pos de un cambio social revolucionario. Una segunda configuración se ubica entre 1975-1990 y es denominada como el período del militante “retribuido”, esto es, si la anterior configuración mostraba el valor de la voluntad “desinteresada” del militante, ahora estamos frente a un desencanto con esa operación de idealización. ¿Por qué?, el acontecimiento histórico que provoca una fuerte transformación del tipo militante anterior y una revisión del modo de abordaje de la militancia en general es el cimbronazo político posterior al Mayo del '68: evento bisagra en la historia política francesa (y mundial)

que marca el inicio de una larga crisis del movimiento huelguístico y que impacta en la legitimidad del PCF (que sufre desafilaciones masivas) y colateralmente afecta al alcance del marxismo como llave teórica para explicar la acción política en las izquierdas. La “clase”, el “Partido”, el “sujeto obrero”, el “sindicato”, reciben duras críticas: su centralidad es cuestionada y reemplazada por nuevas organizaciones, quedando aquellas lentamente relegadas a formas “clásicas” de concebir el compromiso político, a pesar de que su legitimidad y funcionalidad reaparezcan persistentemente hasta la actualidad. De todos modos, desde entonces deben competir con otras instancias tales como los emergentes “movimientos sociales”. Lo central en términos de configuraciones militantes es que aquel militante heroico ya no será concebido de ese modo: ahora el sujeto militante es alguien motivado por intereses o “incitaciones selectivas” (Olson, 1966), pues se trata de un militante “retribuido” de diversos modos que refuerzan su elección, elección que es puesta bajo un signo de interrogación respecto de lo que está en juego en la “entrega” militante. Así, la biografía militante de tono edificante da paso a la autobiografía crítica, mientras que en el campo académico emergen trabajos en base a encuestas que intentan establecer variables y atributos explicativos del compromiso político².

De resultas de estas modificaciones, una tercera configuración irrumpe en torno a los años '90 caracterizada por la aparición de “nuevos militantes”, o si se prefiere, la figura del militante “distanciado” que nutre organizaciones ambientalistas, altermundistas, autonomistas, de género, etc.; su contexto son las huelgas francesas del año 1995 en donde predomina un tipo de compromiso que es estudiado bajo novedosas perspectivas que se suman a los aportes fundamentales de Pierre Bourdieu (1996) sobre la crítica a la delegación y el fetichismo de la política. Pero además, una nueva generación de investigadores anglosajones y norteamericanos son contemporáneos a estos y otros procesos inmediatamente previos tales como la caída de los regímenes comunistas en los países del este europeo. Tilly y su teoría del proceso político, Goffman y su teoría del *framing*, o la perspectiva que estudia repertorios de movilización y estructuras de oportunidades políticas (Tarrow, Mc Adam, Zald), autores como Snow, James Scott, entre otros, se caracterizan además por conformar redes de investigadores o editar revistas especializadas tales como la norteamericana *Mobilization*. Ya no hablamos tanto de biografías sino de artículos académicos, tesis, informes de investigación, e incluso cierta autonomización de objetos de estudio tales como la “protesta social” o la movilización como fenómeno de estudio (Fillieule y Tartakowsky, 2015). Si bien aquí importan múltiples variables de análisis, se destacan los

2. En particular el PCI ha sido ejemplar en la producción de autobiografías críticas, entre muchos destacamos Rossanda (2008), Magri (2011), y en el caso del PC argentino Gilbert (2009), Nadra (2013), y dentro del trotskismo Almeyra (2013), Pereyra (2014), entre otros. Un trabajo clásico sobre generaciones militantes que lucharon por los derechos civiles en EEUU es el de McAdam “Freedom Summer” publicado a mediados de los '60.

abordajes respecto del trabajo cognitivo de los militantes, sus “carreras” y trayectorias.

En este contexto es lógico suponer que lo que predomina es el desencanto con la figura del militante heroico, un desencanto muy a tono con cierto giro a la derecha en el campo intelectual francés pos caída del Muro de Berlín y que recibirá un nuevo impulso con el debate que abre la obra de Jacques Ion titulada “La fin des militants”(1997) quien luego de criticar al militante clásico, al que asocia con un modelo de compromiso totalitario, propone la idea del “militante distanciado”, necesario relevo del anterior, y cuya tesis central postula la crisis del modelo militante tradicional que ahora se enfrenta a un contexto de acentuado individualismo (compromisos políticos menos intensos, negación a sacrificar la vida privada en pos de un ideal revolucionario) reforzado por una escasa voluntad de asociación, si bien muy relacionada con las particularidades del espacio público francés pero que pueden revisarse en contextos diversos si se atiende a la emergencia de agrupaciones informales y descentralizadas que debilitan el impulso necesario para el despliegue de una sociabilidad militante clásica. Con sus críticas, de las que sobresale un desprecio hacia el modelo militante tradicional, el debate que aún produce la obra de Ion contiene indicaciones relevantes tales como el rechazo a considerar al discurso de los agentes como la verdad de sus prácticas, y el cuestionamiento a cierta predisposición analítica que otorga a la biografía la condición explicativa primordial para dar cuenta del paso al compromiso político.

Finalmente, en la actualidad estaríamos frente a una cuarta configuración militante, transicional o en tono de interrogación, que se caracterizaría por la dificultad existente a la hora de definir un sujeto militante homogéneo al haberse ampliado considerablemente el campo de las militancias practicadas y estudiadas, aunque se mantiene a fines heurísticos la comparación entre la figura del clásico activista obrero con la del militante distanciado. Se trata de formas marcadas por periodos de interés-desinterés, mixturas de individualismo con destellos de disposiciones militantes renovadas, experiencias que combinan diversos modos de retribuciones con la búsqueda consiente de compromiso político, entre otros rasgos, y que exigen un estudio procesual de la militancia incorporando incluso otras militancias antes descuidadas, como la que practican los partidos de derecha, las organizaciones humanitarias, ONG’s, entre otras. Veamos a continuación una propuesta tentativa para pensar el contexto argentino.

Configuraciones militantes en la izquierda argentina: un esquema tentativo

El esquema histórico que presenta Pudal (2011) nos sirve para pensar e identificar posibles configuraciones militantes para el caso argentino, a sabiendas de que ninguna organización de la izquierda local alcanzó el grado de hegemonía ni

de representatividad que sí tuvo el PC en Francia. En otro plano, tampoco es comparable la magnitud ni la trayectoria de los estudios sobre militancia, cuestión que en Argentina recién comienza a transitarse, como veremos, de modo poco sistemático en las últimas décadas y bajo la marca específica que le otorga el debate sobre la violencia revolucionaria en los ‘60-‘70³.

Distinguiremos configuraciones militantes en base a 3 variables: el sujeto militante (1), la organización en la que activa (2), y el modo en que se da cuenta de la existencia del compromiso político (3); ésta última variable incluye tanto la producción escrita como los intentos de estudiarlas, que pueden provenir tanto del campo militante como del campo académico. La intersección entre sujeto, organización y la forma de comprensión del compromiso político debe entenderse de un modo dinámico y no restringido a una época específica: así, el sujeto hegemónico de un período histórico pervive en configuraciones posteriores con los nuevos sujetos (a los que incluso sirve como contrapunto identitario), mientras que las organizaciones políticas van modificándose intentando dar cabida a las subjetividades militantes emergentes más allá de su sentido operativo; por último, si bien la biografía heroica o edificante pierde vigencia a través del tiempo por su fuerte sesgo acrítico, aún es practicada bajo el formato testimonial, con diversos grados de criticismo renovado, conviviendo en la actualidad con la multifacética producción científica⁴.

En la historia contemporánea de la izquierda argentina tendríamos una *primera configuración militante de tipo clásico* conformada por el sujeto obrero o militante proletarizado (1), organizado en sindicato y/o en partidos políticos como el Partido Comunista, Partido Socialista (2), y que ha dejado huella bajo la forma de biografía militante de perfil “heroico” (3) o de militante que escribe la historia “oficial” de su organización política (tipo de fuente)⁵. Este ejemplo podría ser válido, *grosso modo*, para el comunismo y el socialismo argentino desde la década de los ‘30 hasta mediados de los años ‘60.

En el mismo sentido, el entramado sociopolítico argentino muestra desde mediados de siglo XX a una clase obrera relativamente consolidada en términos identitarios, organizada en

3. Descontando que el objetivo no está circunscripto al estudio de la militancia pero sí responde a cierta inquietud en la cultura de izquierdas local, podríamos pensar en la aparición de revistas como Lucha Armada entre los años 2005-2014, en la emergencia de centros de documentación como el CeDInCI (Centro de Documentación e Investigación de la Cultura de Izquierdas en la Argentina), o en la edición del Diccionario Biográfico de la Izquierda Argentina (Tarcus, 2007) basado en el modelo francés de diccionario biográfico del movimiento obrero editado por Jean Maitron.

4. En la historia argentina sobresale el intento crítico de José Aricó (1999), que cruza notablemente los problemas de la militancia política a través de las derivas del PCA, las dificultades de la teoría marxista en Latinoamérica y la reflexión del rol del intelectual en las democracias de transición, en especial tras su exilio en México.

5. Un registro de biografía militante clásica puede encontrarse en el libro del militante comunista Luis Sommi (1946), titulada Neuquén, la vida de los presos políticos, o en Enrique Dickmann (1949) Recuerdos de un militante socialista. Cabría postular que en realidad este período que podríamos llamar “heroico” se extiende hacia atrás bajo la hegemonía política del anarquismo a principios de siglo XX (Oved, 1978, Suriano, 2001).

sindicatos, con predisposición a la acción y con una cultura política que reenvía a la forma partido, tanto en lo que refiere a la experiencia con el peronismo como a las demás organizaciones desplegadas por la izquierda (Doyon, 2006, James, 2013, Torre, 2012). Es una clase obrera con tradición de lucha, es decir, que ha construido un habitus militante que conoce de protestas, movilizaciones, entre otras prácticas.

Esta situación cambia a mediados de los '60 donde los fenómenos de la resistencia peronista, el surgimiento de la guerrilla, los movimientos de liberación nacional, la irrupción de la denominada "nueva izquierda", o el impulso de fenómenos de movilización como el Cordobazo, la emergencia del sindicalismo clasista (Tortti, 1999, Gordillo, Malecki y Schmucler, 2009), entre otros, revelan que estamos frente a una *segunda configuración de tipo revolucionaria* sin que esto signifique la desaparición de la forma anterior. Nuevamente podemos plantear el modo en que se configura este perfil militante epocal a través de las variables señaladas, contemplando los cambios en la estructura social y económica impactada por procesos de modernización capitalista aplicados bajo el "desarrollismo": 1) el sujeto militante se diversifica notablemente en términos de afirmación identitaria aunque destaca su rasgo generacional y antisistémico (joven guerrillero, mujer comprometida, intelectual, sindicalista combativo, sacerdote tercermundista, etc.); 2) el tipo de organización también se amplía rebalsando a las existentes (partido, sindicato, ejército revolucionario, parroquia, barrio, movimiento campesino, revista cultural, universidad, etc.); 3) proliferan en consecuencia las producciones escritas de las propias organizaciones (periódicos, declaraciones, posicionamientos, libros, etc.) en base a una necesidad de demarcarse políticamente al interior del campo militante (comunistas, maoístas, trotskistas, peronistas de izquierda, guevaristas, latinoamericanistas, etc.). El carácter "heroico" del militante no es puesto en cuestión como en el caso francés, al contrario, es reforzado en sus diversas manifestaciones bajo la impronta de la lucha revolucionaria y el horizonte de emancipación política como clima de época latinoamericano, claramente expuesto en la figura del Che Guevara⁶.

Una *tercera configuración de tipo democratizante* es posible plantear en el período denominado de transición democrática abierto en 1983, donde parecen confrontar o superponerse viejos y nuevos modos de compromiso político que se debaten entre el fugaz reverdecer de la afiliación masiva a partidos políticos al calor del entusiasmo democrático (la "primavera alfonsinista"), y por otro lado, cierto desencanto o crisis respecto de la militancia clásica, visible en un lento abandono de la noción de revolución, muy afectada por la traumática experiencia dictatorial que media entre la segunda y tercera configuración militante (Ollier, 2009). En efecto, si

6. Las críticas de época a este reforzamiento ciertamente acríptico del modelo de militante revolucionario son casi inexistentes, ver por ejemplo los escritos de Kaplan (1960) y Rozitchner (1966).

la particularidad de las experiencias militantes latinoamericanas, y en particular la argentina, ha sido el atravesar durante los años '60-'70s un ciclo de ascenso de movilización/politización social seguido por otro de represión/desmovilización (1976-1983) signado por la experiencia inédita del terrorismo de Estado, podemos plantear la hipótesis que sostiene que las configuraciones militantes que emergen tras ese contexto cargan un "*ethos democratizante*" cuyo soporte es la renovada confianza en la democracia parlamentaria y sus instituciones combinado con un "desencanto" de la figura del militante clásico-heroico, asociado a la entrega de la vida por el objetivo revolucionario (Lesgart, 2002)⁷. El militante pos dictadura es así un ciudadano de partido democrático, un sindicalista de frentes populares amplios, un intelectual comprometido con la vía democrática y la defensa de las instituciones republicanas⁸; en el mismo sentido, se restauran las organizaciones de izquierda clásicas (PC), otras se reconvierten (PST-MAS, PI) combinadas con cierta dinámica vecinal-movimientista (Jelin, 1987) que llevan adelante algunas nuevas expresiones militantes (organizaciones barriales, DDHH, etc.); al tiempo que comienzan a hacerse visibles lecturas críticas, si bien de circulación marginal, que problematizan el vínculo izquierda/organización, democracia/socialismo y marcan la existencia de una crisis latente del modelo de militante revolucionario (Brocato, 1985, Tarcus y Rossi, 1985) que se acentuarán con el fracaso de los denominados socialismos reales.⁹

Por último, y sobre el trasfondo ahora renovado de otro desencanto respecto de las expectativas democráticas frustradas de cara a la experiencia de ajustes económicos *en democracia*, durante la década de los '90 y al calor de intensas protestas sociales contra la aplicación de políticas neoliberales se abre una *cuarta configuración militante de tipo inestable*, provisoria, muy heterogénea, que presenta la crisis y persistencia de viejas configuraciones debilitadas¹⁰ con otras que denominaríamos en principio como configuraciones transicionales, esto es, formas de compromiso político sin pretensión hegemónica pero que ya nos muestran la senda de un posible análisis: los sujetos son múltiples, las organizaciones que los expresan presentan una gran diversidad (desde organizaciones de desocupados, trabajadores precarizados, vecinos, asambleístas, mujeres, pueblos originarios, partidos de izquierda clásicos, etc.), mientras que la novedad emerge también en los modos de estudio de las mismas: múltiples perspectivas de análisis

7. A lo que habría que agregar el impacto del eurocomunismo protagonizado por los principales PC de Europa.

8. Un intelectual paradigmático que ilustra los debates teóricos de esta época en el ámbito europeo, y que recién será discutido décadas después en Argentina, es Ernesto Laclau y su libro *Hegemonía y estrategia socialista*.

9. Es interesante observar que para el caso de la revista Praxis, editada en Argentina entre 1983-1986 (5 números en la calle), la mayor influencia teórico-política para desarrollar el debate sobre la "crisis de la militancia" proviene del campo intelectual francés, y en segundo término del italiano.

10. Como ejemplo del debilitamiento de la identidad clásica tenemos al militante del modelo nacional-popular en crisis durante los años '90, trabajado por Svampa y Martuccelli (1997). Una visión más polémica es la de Horowitz (2012) y su idea de "democracia de la derrota".

se despliegan bajo etnografías, entrevistas orales, historias de vida, historias militantes y reconstrucciones históricas (Auyero, 2004). Desde mediados de los '90 comienzan a proliferar estudios producidos desde el ámbito académico sobre protestas y nuevos movimientos sociales influidos tanto por la escuela europea como por la corriente norteamericana (Giarraca, 2001, Schuster, Naishtat, Nardacchione, Pereyra, 2005, Schuster, 2006, Gordillo, 2010), o también se muestran críticos hacia esas influencias (Gómez, 2014, Galafassi, 2006), manteniéndose esta tendencia hasta la actualidad, incluso generando las condiciones para un debate al interior del campo académico sobre el rol del intelectual¹¹.

El escenario abierto donde encontramos esta cuarta configuración militante se extiende desde mediados los años '90 (fenómenos de protesta social tales como las puebladas en Cutral C6 y el posterior surgimiento de organizaciones piqueteras y del "sujeto" piquetero como novedad, p.e.), atraviesa la crisis sociopolítica del año 2001 y cierra provisoriamente con la restauración del sistema político bajo el denominado kirchnerismo y su renovado llamado a la militancia juvenil desde el propio estado (Natalucci y Pérez, 2013). Es decir, su soporte son las luchas sociales contra el neoliberalismo, luego la apelación estatal; mientras, en el plano simbólico opera una profunda crisis de las izquierdas luego de la caída del muro de Berlín y que se manifiesta como implosión de la *forma-partido* y explosión de organizaciones autónomas, descentralizadas, ancladas territorialmente y con una estrategia política difusa. Se comprende entonces el carácter en principio impreciso de esta configuración militante, agudizado por la fugacidad de muchas organizaciones nuevas y los reacomodamientos y tensiones que produjo la interpelación estatal a partir del kirchnerismo (Natalucci y Pérez, 2013).

Debates abiertos

Esta última etapa y su configuración militante ha convocado, dejándola en suspenso, la emergencia de un debate sobre qué es la militancia, cuál es su razón de ser, cuáles sus límites inmanentes, cómo se configuran los sujetos militantes, sus estrategias; empero, no se trata de una configuración en transición sin restricciones estructurales: precisamente, como hipótesis sostenemos que la condición de posibilidad de esta configuración militante transicional obedece a los efectos de una historia hecha cuerpo (Bourdieu, 2007) y que lleva sobre sus espaldas la dificultad en la construcción de proyectos políticos elaborados con vistas a alcanzar una sociedad alternativa. Del retorno a la democracia (1983) al último gran ciclo de protestas a fines de siglo XX Argentina acumula períodos de profundas crisis económico-sociales, crisis de los movimientos de resistencia y tensiones irresueltas en el campo intelectual. Se abre lugar así para la construcción de configuraciones tan transitorias como de difícil encuadre empírico.

11. Ver para el caso de la vertiente de centro izquierda peronista, o también identidad nacional popular Levitsky (2005), Svampa (2007) y AAVV (2009).

Ahora bien, si este planteo es acertado, ¿cuál sería el síntoma de época que ilustraría esta dificultad?, ¿dónde ubicar la bisagra que en la historia Argentina -así como en la francesa es Mayo del '68- remite a un punto de inflexión respecto a pensar la condición militante?, al igual que el caso francés, una determinada coyuntura política generó en Argentina la condición de posibilidad que abrió una hendidura para el debate y la proliferación de escritos académicos y militantes: las protestas sociales de los '90 que culminaron en las míticas jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, momento de cristalización de un sujeto beligerante diverso, joven, que lucha en la intemperie contra el deterioro de sus condiciones materiales de existencia pero que no es el militante clásico, ni el obrero sindicalizado, ni mucho menos el Partido.

Las postrimerías de ese 2001 generaron a su tiempo el clima donde ubicamos el conocido debate sobre la "responsabilidad" militante y que tomó forma de libro titulado *No Matarás*. Iniciado tras una carta que envía el reconocido intelectual cordobés Oscar Del Barco a la revista *La Intemperie* (fines de 2004)¹² y que es en realidad una respuesta a otra entrevista a Héctor Juvé sobre la violencia al interior de las organizaciones guerrilleras en los años '60 en Argentina, esa carta jugó como disparador de una serie de intervenciones *más allá* del caso en cuestión y provocó como nunca antes la reflexión crítica sobre el tópico de la militancia en sentido amplio. En efecto, en esas páginas podemos ubicar las coordenadas contemporáneas desde las cuales se ha releído el debate sobre la violencia revolucionaria en los '60-'70s desde el presente y en el cual han intervenido viejos y nuevos actores, militantes, académicos con o sin actividad política, protagonistas históricos e intérpretes actuales. Si bien la temática emerge sesgada por la pregunta filosófica sobre la práctica y la justificación de la violencia revolucionaria en las organizaciones políticas de izquierda, en especial en las guerrillas (la *responsabilidad* de la vida frente a un semejante y que además es un "compañero" de militancia, víctima de un fusilamiento a mano de sus pares), las intervenciones allí vertidas expresarían en sus derivas ciertas reiteraciones o incomodidades que exceden ese *locus* al pensar el problema de la acción condicionado ya por el contexto histórico, ya por su rechazo en clave hermenéutica (y acudiendo a la ética, explicitada en el título de la compilación), ya por la lógica organizacional y la rigidez del modelo militante; aún más, ese condicionante de origen respecto del debate, si bien puede leerse como parte de las reglas de juego del mismo (un saldar cuentas con el pasado militante del propio Oscar del Barco) imposibilita el desplazamiento desde la justificación de la acción hacia una región quizás más comprensiva: el por qué *existe*, y fundamentalmente se *practica* la militancia en la forma en la que se observa en la historia.

Desde el punto de vista de las configuraciones militantes no resulta casual ni quien comienza el debate (un intelectual, filósofo, exiliado, ex militante del PC durante los '60-'70), el 12. "Carta de Oscar Del Barco" (2004), revista *La Intemperie* N°17, Córdoba.

lugar en que se despliega inicialmente (una revista intelectual de Córdoba), ni el momento histórico en que comienza a publicarse lo que decantará en 2 extensos volúmenes: estamos hablando de los años inmediatos posteriores a las movilizaciones del vertiginoso año 2001, señalado como el punto de inflexión de nuevas y viejas *formas* de hacer política, pero también marcado por cierto desencanto en el terreno de las izquierdas frente a la deriva inmediata del “Que Se Vayan Todos”, esto es, la consigna que homogeneizó las luchas en torno a las protestas del año 2001, y que fue presentado por algunos autores también como una crisis de mayor alcance en la identidad de la vieja izquierda (Adamovsky, 2007), o en una dimensión de largo plazo, como un período marcado por la derrota del movimiento obrero pos dictadura (Ghigliani, 2008).

Resumiendo, en las últimas 2 décadas presenciamos un escenario histórico y político donde se superponen 2 debates que reenvían a la cuestión del militante y el compromiso político: el de la violencia revolucionaria en la militancia de los 60-70s, y otro que cruza la discusión sobre viejas y nuevas formas de militancia de cara al nuevo siglo y que reincorpora, como ya se dijo, el lugar del intelectual en la política¹³. Este último aspecto se explica en parte por la abundancia de libros, artículos, revistas científicas y políticas, tesis, centros de investigación y de documentación de las izquierdas, que emergen atravesados por la renovada discusión sobre los '70 de la participó también el propio Estado practicando a partir del año 2003 un relato reivindicativo de esa militancia acompañado de la construcción de centros memoriales y estatizando efemérides (tales como el 24 de marzo) que legitiman y resignifican la lucha por los DDHH. De allí que la inestabilidad o perfil transitorio de esta configuración militante se comprenda mejor en esta encrucijada histórica.

Con todo, el particular modo que adquirió la politización de este debate, la más de las veces materializado en publicaciones testimoniales (y encerrado entre el callejón ético o el mandato histórico) o en descripciones de prácticas militantes en el caso del campo académico, deja entrever una ausencia: la pregunta por la condición militante y la razón práctica de su intervención: ¿qué es un militante en la época contemporánea?, ¿cómo abordar su lógica de acción?, ¿en qué horizonte de sentido ubicar las transformaciones en los modos de compromiso político?, ¿qué nos dicen las prácticas sobre cómo es concebida la actividad política?. Atravesado por dimensiones culturales, políticas y económicas, el militante es un sujeto colectivo, generalmente organizado, referenciado por diversos tipos de afinidades ideológicas, y cuyo imaginario reenvía a ese esfuerzo del sujeto moderno por generar, incentivar o dinamizar la acción hacia un determinado fin en

las más diversas formas. Su existencia, su pervivencia, refleja la actualidad y complejidad del problema de la acción y del compromiso político que no puede reducirse ni a describir una práctica ni a trazar un decurso biográfico: detrás de ella (o adelante) habrá que dar cuenta de la construcción de una disposición y de la lógica de una práctica, que se debate entre la reflexividad actual y el inescindible forzamiento voluntarista tal como lo describe Badiou (2005). Nuestra propuesta de pensar en configuraciones militantes ancla sobre esa encrucijada, es decir, la acción militante y a los militantes contemporáneos desde una perspectiva histórica pero que también piense en una razón práctica en el sentido que le otorga Bourdieu a las prácticas sociales¹⁴, especificando aquí que nos referimos a un tipo particular de acción: la que llevan adelante los militantes de izquierda.

Finalmente, en esta encrucijada encontramos la cuestión del compromiso político, fundamental para evitar reducir al militante a una mera función operativa referida a la movilización: la realización del compromiso en el sujeto constituye su relación con lo real y con la *verdad* en el sentido de un valor moral que compromete, a través del tiempo, bajo la forma de trayectoria, y que excede lo individual al ser objeto de aprendizajes, saberes y competencias en el seno de organizaciones. El compromiso es una puesta en relación con otros mediante actos; pero su comprensión debe inscribirse en el momento previo donde nace o es decidido el compromiso, también entendido como responsabilidad. Ese *antes* suele ser un acontecimiento, algo que en su contingencia adviene frente al sujeto y se transforma en operador de compromiso, o en otras palabras, en factor de elección, de toma de decisión (Giraud, 2013). El compromiso tiene además la particularidad de ocurrir oscilando entre situaciones de hecho que comprometen *per se* (una convicción razonada) y un endoso o carga adquirido tras la ponderación de una contingencia cualquiera que afecta al sujeto y lo decide a comprometerse (una muerte, un acontecimiento desestabilizador, p.e.).

Giraud destaca que el compromiso se ejerce como una puesta en escena, despliega una lógica de acción, pues es algo que se muestra o pone en evidencia ante otros: una protesta social, un mitin, un debate, incluso un testimonio; ese juego ante otros constituye un lazo social que suele revalidarse en la práctica cotidiana, pero como todo lazo no es de ningún modo definitivo, es decir, puede debilitarse o romperse por ese mismo ejercicio militante cuando éste se percibe rutinario, dando lugar a un movimiento de cuestionamiento respecto del modo dominante del ser militante, de la práctica como “objeto-soporte” del compromiso (Giraud, 2013, p. 59) sin que ello implique renunciar al credo de compromiso. Esta aparente renuncia es lo que se conoce en la jerga militante

13. Svampa (2007) ha sido quien más ha desarrollado esta cuestión planteando la figura del “intelectual anfibio”, es decir, aquel que interviene críticamente (y se compromete) en y a favor de los movimientos sociales pero que ello implique descuidar la especificidad de su trabajo en el campo académico.

14. Sin olvidar el propio debate interno que mantiene la obra de Bourdieu con las posiciones políticas y filosóficas de Sartre respecto de la voluntad y la acción. Ver Bourdieu, P. (1991) Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción, Barcelona: Anagrama, y (2007) El sentido práctico, Buenos Aires: Siglo XXI.

como traición. Sin embargo, y a pesar de denotar un descompromiso, es la traición la que permite comprenderlo cabalmente, ya que el contenido de la acusación pone en evidencia el canon dominante, el “código ético” (Longoni, 2007) que rige las organizaciones militantes: en otras palabras, para traicionar hay que haber estado previamente comprometido, haber sido leal, conocer las reglas, los símbolos, la doctrina, la interpretación de los libros. Más aún, si la creencia no ha sido abandonada sino mas bien rectificada, tal el caso de los que se apartan y fundan nuevas organizaciones reorientando un compromiso, entonces tenemos, vía traición, una radicalización del compromiso, lo que convierte a la traición en un momento crucial del compromiso.

Frente a este escenario, y a ésta época ciertamente desencantada con el clásico mandato del militante heroico tal como lo señala la cita inicial de Badiou, y señalada por Giraud como de superposición o desplazamiento del objeto de compromiso hacia formas de “realización de sí mismo”, queda una propuesta de pensar a través de la descripción del despliegue militante en redes, trayectorias, conexiones y del flujo de las acciones; un despliegue que evidencie como unos hacen mover a otros pero suspendiendo aquel mandato causal de encontrar quien comenzó el movimiento, qué fuerza está “detrás” de la acción o cuál ética de la voluntad la sostiene; sin dudas, estos elementos son determinantes para comprender cómo se configura un militante de época, aunque no al precio de condicionar la explicación forzando una coherencia entre discurso y práctica. Se trata de asir una concatenación de eventos para seguir algún guion que de ningún modo está predefinido. Una explicación es una descripción en donde más que buscar causas se deben dar cuenta de las transformaciones que producen el movimiento (la acción) de los sujetos (militantes) en un determinado tiempo histórico, ayudando a reflexionar sobre los diversos modos en que se configuran subjetividades militantes vinculadas al compromiso político en la época contemporánea.

Referencias bibliográficas

- AAVV (2009). *De minifaldas, militancias y revoluciones*, Buenos Aires, Ed. Luxemburg.
- AAVV (2009). *Dossier: Pensar la relación entre intelectuales e izquierda en América Latina hoy*, en *Revista Nuevo Topo*, Buenos Aires.
- AAVV (2010). *No Matarás. Sobre la responsabilidad*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2 volúmenes.
- Almeyra, G. (2013). *Militante crítico*. Buenos Aires, Continente.
- Aricó, J. (1999). *Entrevistas, 1974-1991*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Auyero, J. (2004). *Vidas beligerantes*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Brocato, C. (1985). *La Argentina que quisieron*, Buenos Aires, Planeta.
- Bourdieu, P. (1996). *Cosas dichas*. Barcelona, Gedisa.
- (2007) *El sentido práctico*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Doyon, L. (2006). *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires, Siglo XX.
- Fillieule, O. y Tartakowsky, D. (2015). *La manifestación*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Galafassi, G. (2006). *Cuando el árbol no deja ver el bosque. Neofuncionalismo y posmodernidad en los estudios sobre movimientos sociales*. Revista Theomai, número 14, segundo semestre de 2006, Disponible on line: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero14/ArtGalafassi.pdf>
- Ghigliani, P. (2008). *Los usos de la noción de derrota en la historia reciente del movimiento obrero*. En: V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata.
- Giarracca, N. (2001) (comp.). *La protesta social en Argentina. Transformaciones económicas y crisis social en el interior del país*. Buenos Aires: Alianza.
- Gilbert, I. (2009). *La Fede. Alistándose para la revolución*, Buenos Aires: Sudamericana.
- Giraud, P. (2013). *¿Qué es el compromiso?*, Buenos Aires: UNSAM.
- Gómez, M. (2014). *El regreso de las clases. Clases, acción colectiva y movimientos sociales*. Buenos Aires: Biblos.
- Gordillo, M. (2010) *Piquetes y cacerolas... El “Argentinazo” del 2001*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Gordillo, M., Malecki, S. y Schmucler, H. (2009). *El Obre-rismo de pasado y Presente para un dossier sobre SITRAC SITRAM*, Buenos Aires: Ediciones Al margen.
- Hobsbawm, E. (1978). *Revolucionarios. Ensayos contemporáneos*, Buenos Aires: Ariel.
- Horowitz, A. (2012) *Las dictaduras argentinas. Historia de una frustración nacional*. Buenos Aires: Edhasa.
- James, D. (2013). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Jelin, E. (1987). *Movimientos sociales y democracia emergente*. Buenos Aires: CEAL, 2 vols.
- Kaplan, M. (1960). *Política y vida cotidiana*. Buenos Aires: Praxis.
- Lesgart, S. (2002). *Usos de la Transición a la Democracia. Ensayo, Ciencia y Política en la Década del Ochenta*, Revista Estudios Sociales, Vol 22, No 1, pp. 163-185.

- Levitsky, S. (2005), *La transformación del justicialismo. Del partido sindical al partido clientelista, 1983-1999*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Longoni, A. (2007) *Traiciones*. Buenos Aires, Norma.
- Mc Adam, D. (1999), *The biographical impact of the activism*, in Giugni, Mc Adam, Tilly (edit.) *How social movements matter*. University of Minnesota Press.
- Magri, L. (2011) *El sastrer de Ulm. El comunismo en el siglo XX*. Buenos Aires, Clacso.
- Nadra, A. (2013) *Secretos en rojo. Un militante entre dos siglos*. Buenos Aires, Corregidor.
- Natalucci, A. y Pérez, G. (2013). *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista*, Buenos Aires: Nueva Trilce.
- Ollier, Matilde (2009). *De La revolución a la democracia. Cambios privados, públicos y políticos de la izquierda argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI
- Olson, M. (1966). *The logic of collective action*, Harvard University Press.
- Pereyra, D. (2014). *Memorias de un militante internacionalista*. Buenos Aires: Ediciones RyR.
- Pozzi, P. (2013). *Sobre entrevistas activistas y militantes*, en Pensado, Patricia (coord.) *Experimentar la izquierda. Historias de militancia en América latina, 1950-1990*. Buenos Aires: Clacso.
- Pudal, B. (2011). *Enfoques teóricos y metodológicos de la militancia*, en *Revista de Sociología*, N° 25, pp. 17-35, Chile.
- Rossanda, R. (2008) *La muchacha del siglo pasado*, ediciones Foca: s/d.
- Rozitchner, L. (1966). *La izquierda sin sujeto*. La Rosa blindada, número 9, Buenos Aires.
- Schuster, F. (2006) *Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003*. Cuadernos de Trabajo N°48, IGG, GEPSAC. Disponible on line: <http://webiigg.sociales.uba.ar/Publicaciones/DT/dt48.pdf>
- Schuster, F., Naishtat, F., Nardacchione, G., Pereyra, S. (2005) *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Prometeo.
- Svampa, M. y Martuccelli, D. (1997). *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires: Losada.
- Svampa, M. (2007) *¿Hacia un nuevo moldeo intelectual?* Revista Ñ, Diario Clarín, Buenos Aires.
- Tarcus, H. y Rossi, L. (1985). *Militancia y revolución (la crisis de un modelo)*, *Revista Praxis*, Año III, N°5, pp. 3-28.
- Torre, J.C. (2012). *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Tortti, M. C. *Protesta social y "nueva izquierda" en la Argentina del Gran Acuerdo Nacional*, en Pucciarelli, A. (ed.), *La primacía de la política. Lanusse, Perón y la Nueva Izquierda en tiempos del GAN*, Buenos Aires: Eudeba, pp.205-230.
- Weil, S. (2010). *La condición obrera*. Buenos Aires: Cuenco de Plata.
- Williams, R. (1980). *Marxismo y literatura*. Barcelona: Península.

La comunidad como tecnología

Alejandrina Alberici

Alejandrina Alberici. Maestranda en Investigación en Intervención Psicosocial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Email: alejandrina.alberici@gmail.com

Introducción

El actual escrito forma parte de un proceso de investigación inicial¹ y pretende realizar algunos aportes que logren colocar interrogantes al nivel de la politicidad popular y el valor-comunidad puesta en escena en la Feria popular del barrio Villa El Libertador de la ciudad de Córdoba.

El protagonismo de los movimientos populares que emerge hace más de una década en América Latina tomó diversas formas; su capacidad de acción política, de interpelar a las instituciones y de disputa por espacios públicos estableció un cambio de época que no pretende quedar omiso (Gago, 2011). Cabría entonces aclarar el contexto en que se sitúa el presente trabajo: la disputa en torno a la tensión trabajo y subjetividad se instala en un primer plano, dando lugar, por otro lado, al papel de los Estados en la política y el desarrollo en el marco de la construcción y ampliación de ciudadanía (Pujol, 2012). En este sentido, es necesario recurrir a una noción amplia del trabajo, una noción que contemple dimensiones objetivas y subjetivas, cuya riqueza se encuentre en las interacciones e intercambios entre: hombres, mujeres, objetos materiales y simbólicos (De La Garza Toledo, 2009).

Convendría señalar a su vez, que la perspectiva psicosocial que sustenta este trabajo refleja un modo de pensar-hacer-ser en el juego incesante de la acción, un campo problemático abierto que pone énfasis en la noción de proceso abierto, inacabado y construido (Fernández, 2007); intentando comprender de qué manera lo social se articula con la subjetividad. Es por ello que no se pensará al trabajo “en tanto relación técnica de producción, sino más bien como práctica y soporte privilegiado de inscripciones en la estructura social” (Castel, 2002, p. 13); como una “instancia de producción colectiva, un acto colectivo que trasciende la particularidad de las tareas” (2002, p. 67). Es sobre este terreno que las políticas actuales de corte neoliberal aparecen como un “campo lleno de ambigüedad anclándose en las operaciones comerciantes de los sectores populares” (Gago, 2011); por tanto trazar recorridos en las transacciones comerciales e interacciones barriales, deviene tarea clave para pensar el modo en que el capital se incorpora en los territorios y se inscribe en las subjetividades (Gago, 2012).

Escenarios profundos

Actualmente evidenciamos una profunda contracción del mundo del trabajo y del mercado interno. Esta coyuntura actual, entre otras cuestiones, está marcada por “la escasez de empleos y una presión político-moral caracterizada por la sobrevaloración del trabajo” (Castel, 2010, p.93), además que por ausencia de políticas concretas tendientes a proteger y favorecer al mercado interno y a la industria nacional.

Hoy en nuestro país la reforma del Estado se vuelve a apo-

yar en recetas neoliberales implementadas en la década del noventa, sobre cuatro soportes básicamente: las privatizaciones, tanto de empresas productivas como de servicios; las desregulaciones, que buscan nuevamente el libre funcionamiento del mercado cambiario, del mercado laboral y del mercado de capitales; la reforma administrativa con el fin de reducir el personal público y la descentralización de los servicios, en materia de salud y educación específicamente (Quiroga, 2005). Si bien los efectos de estas medidas se encuentran en la memoria colectiva de nuestro país, el contexto actual global y nacional le permite al oficialismo naufragar en argumentos que proclaman la promesa de la modernización junto al bien común, al tiempo que se despliega una fuerte campaña contra el populismo y la gestión anterior, denominada la pesada herencia.

La fuerte expansión que han registrado los convenios de libre-comercio junto al desmantelamiento de la industria nacional, se amolda al avance de la mundialización productiva (Quiroga, 2005), como efecto de esto, vemos cómo la desigualdad se desarrolla y expande a pasos agigantados. En este sentido, hay que advertir que este modelo se desarrolla por arriba, mediante políticas extractivas-desposesivas de los gobiernos progresistas; y por abajo en los fenómenos de nueva empresarialidad popular en torno a los trabajos y los cuerpos (Gago, 2014) de la clase subalterna. Es por esto que pensar este modelo exige poner foco en su materialidad, cómo se desarrolla y expresa en territorios singulares (Gago, 2011), como lo es en este caso específico, la Feria popular del barrio Villa El Libertador de la ciudad de Córdoba.

Aunque resulte aproximado fijar juicios definitivos sobre un gobierno que recién comienza, interesa -sin embargo- plasmar ciertas dudas e interrogantes sobre el desarrollo de este estilo de gobierno, ya que es posible percibir una disminución en los márgenes de autonomía que nuestro país había demostrado disponer, sobre todo en materia de protección y desarrollo del mercado interno (Quiroga, 2005). Observamos a diario que en la “era de la informatización del trabajo, del mundo maquinal y digital, transitamos la época de la informalización del trabajo, de los tercerizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados” (Antunes, 2009, p. 34). Como el mercado de trabajo ya no opera persiguiendo la lógica oferta-demanda, “la presión moral de trabajar a cualquier precio abre un vasto campo de actividades” (Castel, 2010, p. 93) y esto es lo que debe pensarse hoy como condición constitutiva de un sistema. Frente a este terreno abierto por el neoliberalismo y la reestructuración productiva, vemos como se “amplía el universo de la clase que vive del trabajo, lo que nos remite a las formas contemporáneas del valor” (Castel, 2009, p. 35), esto quiere decir que, “en lugar del fin o la reducción de la relevancia de la teoría del valor-trabajo, hay una cualitativa alteración y ampliación de las formas y mecanismos de extracción del trabajo” (p. 33). En este sentido resulta complejo

1. Correspondiente a la tesis final de la Maestría en Investigación e Intervención Psicosocial, UNC. Dirección: Lic. Andrea Pujol. Co-dirección: Dr. Rafael Carreras

ser contemporáneo con nuestra propia época y entender el significado de un tiempo presente articulado en un porvenir; la tarea reflexiva se vuelve laboriosa y constante, dado que en un lapso de tiempo corto la cosa pública sufrió transformaciones incesantes dejando como resabio vertiginoso en el devenir cotidiano. Si bien la agenda política de nuestro actual gobierno tiene a mejorar a los sectores privilegiados de la economía, la resistencia popular sigue marcando el límite hacia sus políticas de ajustes.

La precariedad como signo

El empleo estable y protegido por la institución Estado estableció el basamento principal para la construcción de las sociedades salariales (Pelerman, 2011); sin embargo en la actualidad, nos encontramos frente a una transformación profunda de tal condición. Como signo de época, se podría señalar lo precario como condición, cuya cualidad es la de instalarse a igual tiempo que se desarrolla convirtiéndose en una condición normal de la organización del trabajo, con sus características y su propio régimen de existencia. Según Castel, cabría hablar entonces de una “condición precaria entendida como un registro propio de existencia, una precariedad permanente que ya no tendría nada de provisorio” (Castel, 2012,132). Por su parte, De la Garza Toledo (2001) enuncia que en América Latina nos topamos que la crisis del trabajo es una crisis que refiere a la precarización de las actividades y que la declinación del trabajo es sobre todo marginación de los trabajadores y sus organizaciones, es una crisis de deslegitimación.

Es menester resaltar que la vivencia de lo precario, vivencia “natural” sobre el orden y curso de las cosas, no sería posible sin el acompañamiento de una agenda política que persigue constantemente la flexibilidad laboral, que materializa tales reconfiguraciones y las instituye en el escenario laboral. Bastará aclarar que, ni el empleo ni el salario digno se resuelven bajo lógicas de libre mercado; el espacio de trabajo y el mercado son espacios de acción que deberán estar reguladas y protegidas por instituciones; y si actualmente la cuestión social se refiere a un mundo donde las condiciones de inserción laboral de la población son acentuadamente precarias, lo más probable es que su capacidad para constituir subjetividad y generar ciertas estrategias de acción se encuentre limitada (Castel, 2002). En este marco de precarización estructural del trabajo vemos que los capitales globales están requiriendo de los gobiernos nacionales el arrase de la legislación social protectora del trabajo, y flexibilizar dicha protección implica significa “ampliar las formas de precarización y destrucción de los derechos sociales que fueron arduamente conquistados por la clase trabajadora” (Antunes, 2009, p.32).

Actualmente encontramos que el neoliberalismo es cuestionado en diversas partes del mundo debido a los numerosos movimientos que emergen como forma de rechazo a

la pobreza y la gestión de la exclusión por parte de los Estados (Castel, 2012). La aceleración y los desplazamientos del tiempo del capitalismo convocan de nosotros la dinámica de lo múltiple; lo múltiple como composición estratégica de elementos, con formulas de progreso medianamente consensuado, con capacidad de negociación y disputa de recursos que se evocan para existir, crear, producir valor, ritualizar el tiempo y el espacio (Deleuze, 2005). Cabría preguntarse entonces, de qué manera se estigmatiza la diferencia, se reorganiza y se recompone en una sociedad. Persiguiendo una comprensión psicosocial de tal discusión, se trataría entonces de potenciar eventos que atravesaran el espacio común a través de articulaciones de diferencias; para ello se necesita analizar los terrenos en donde se expresan y juegan las relaciones de fuerza para ganar espacios, tiempo y defender esa posibilidad expansiva que a fin de cuentas, es emancipadora y es política (Pujol, 2012).

Frente a las desarticulaciones emergentes y los discursos confusos, “lo que está en juego es la erosión constante del derecho al trabajo y la protección social por parte de las instituciones” (Castel, 2002, p. 136). Debido a que vivenciamos una doble precarización: la que establece la organización del trabajo y la que se constituye a partir la organización social y vincular del trabajo (2002), una mirada psicosocial de la problemática exigirá de nosotros el desplazamiento hacia el punto donde los soportes sociales se encuentran fragilizados y desdibujados (Pujol, 2012); y reclamará a su vez, la construcción de una alternativa al proceso de globalización excluyente, una construcción de espacio potencial de y para la lucha. Por ello resulta interesante -a los fines de la investigación- dar visibilidad a los movimientos que emergen en la ciudad de Córdoba, en este caso particular la Feria Popular de Villa El Libertador, y comprenderlo como “movimiento de politización (desmarginación y visibilización) de la experiencia del trabajo” (Gago, 2004, p. 109), como un movimiento popular capaz de “exhibir y ampliar modos de hacer” (2004, p. 48) inaugurando nuevas temporalidades y espacios para el trabajo.

Los precarios se organizan

La Plaza

El objeto de investigación donde se inscribe este escrito tiene como escenario a la plaza 12 de Octubre de Barrio Villa El Libertador de la Ciudad de Córdoba. “La Villa”, como lo llaman sus vecinos, es un barrio de casas bajas ubicado en la periferia urbana que demarca la Avenida Circunvalación de Córdoba, integra la populosa Seccional 10°, localizada en la “zona sur” de la Ciudad.

La plaza 12 de Octubre fue construida al comienzo de la urbanización del barrio. Si bien su forma ha ido cambiando, se mantiene relativamente invariable como uno de los secto-

res más importantes de “la villa” y como el espacio público de mayor relevancia en el barrio. Al ingresar al barrio las casas se aplanan, la fisonomía de las fachadas empieza a cobrar cierto parecido entre sí, a la vez que el número de comercios empieza a ganar en densidad a medida que se avanza, pudiéndose ver una nutrida actividad comercial: carnicerías, zapaterías, verdulerías, ferreterías, kioscos y etc., concentrando en esas cuadras el Centro Comercial del barrio.

La Plaza 12 de octubre no es un sitio unívoco que pueda ser reducido a su condición de espacio público urbano, asume también otros sentidos. De acuerdo con la acción que se esté desarrollando, con las fechas o las relaciones que intervengan el medio fijo que forma ese espacio público va a adquirir diferentes significados: cada semana, los días sábados y domingos “La Plaza” es acción colectiva de signo económico que escenifica un mercado de cercanías con la economía popular, en el cual interactúan una pluralidad de vendedores distribuidos en diferentes sectores previamente establecidos, como también vendedores que circulan alrededor de la plaza.

La presencia del Estado

El Estado Municipal en Córdoba está presente en la feria mediante una serie de ordenanzas y regulaciones que establecen los requisitos para la legibilidad de las prácticas económicas del comercio en ferias. A partir del cumplimiento de esos requisitos, una feria y sus feriantes se tornan legibles para el estado comunal, las relaciones sociales que se dan en ese espacio pueden pasar a ser objeto de intervención y de regulación por parte de la autoridad local y en caso contrario pasarán a ser objeto de sanción, prohibición o persecución.

De esta manera el gobierno local ha establecido un libreto de actuación para que los actores económicos locales cumplan a los fines de ser reconocidos en calidad de actores. En caso de que los actores se adecúen al libreto, el municipio intervendrá dirimiendo conflictos, reglamentando, otorgando ayudas y concesiones. Frente a su incumplimiento el Estado produce su ilegibilidad, no puede leer en los actores prácticas económicas, por lo que opta a veces por la persecución y la sanción. De esta manera el Estado define por una parte el repertorio de actuaciones de los vendedores a la vez regula la construcción de su propio papel como actor en las actividades económica nivel local.

Lo relativo a los mercados locales de ferias en la ciudad de Córdoba están regulados en la Ordenanza 49152 que las caracteriza como un conjunto de kioscos o puestos móviles de diferentes permisionarios que funcionan conjuntamente en baldíos o la vía pública y que deben ser retirados al final de la jornada. Las ferias sólo pueden funcionar autorizadas por el ejecutivo municipal y acorde a un cronograma de ferias preestablecido que fija la dirección de ferias y mercados de la

municipalidad de Córdoba. Oficialmente se reconocen 5 ferias y tienen un cronograma preestablecido de lugares donde pueden instalarse, barrios y espacios públicos. La dirección de ferias y mercados organiza este comercio y se le ordena que trate de que se hagan salvo que sea visiblemente contrario a los intereses comerciales.

Se podría aseverar que, más allá de la concepción que contempla la ordenanza municipal, las ferias barriales son espacio-tiempo, son territorios que permitirán conectar formas, dando paso a la informalidad como una condición que aloja heterogeneidades, que se articulan, se complementan y se oponen a la vez. Así, la Feria Popular de Villa El Libertador, con sus montajes y desmontajes, con sus armes y desarmes, tiene la potencia de inaugurar un otro espacio capaz de instalar en el centro del barrio una dinámica intrincada localmente. En este sentido, “estar en común es siempre una invención política” (Gago, 2014; p. 102), una combinación de modalidades productivas, saberes y circuitos de singularidad situada, no siempre compatibles ni armoniosas.

Si la plaza se propone como un territorio capaz de instalar múltiples espacios y temporalidades, interesa observar cómo se comporta la feria en determinado contexto histórico, qué procesos socio-organizativos se ponen en juego frente a las contracciones del mercado laboral actual, cómo se articulan –en tales contextos- las transacciones situadas en la feria con los saberes comunitarios disponibles, y sobre qué soportes se apoyan los trabajadores feriantes para existir en el espacio público. Sobreponerse a las estigmatizaciones frente al trabajo lícito no formal, convoca a repensar los procesos de construir comunidad, proceso de encontrarse y ser en común (Montenegro, M et al., 2014). Estas nociones abren una perspectiva original sobre la relación de movimientos en territorio ya que permitirían comprender cambios de escala y de ritmo, de reorganización de los modos de hacer, reorganización que van definiendo un bien común (Gago, 2012), reorganización que es netamente colectiva y política. Así, lo construido en común insta a mirar otros sentidos de lo político; el modo de hacer con otros marca pertenencia desde su territorialización y lo referencial (Montenegro, M et al., 2014). Transitar en la construcción de lo común, bosqueja experiencias a través de un proceso constante de interacción, negociación y conflicto en distintas situaciones, ya que el crecimiento del sentido de pertenencia y de identidad colectiva está fuertemente relacionado al hecho de que el grupo en donde se desarrolla concrete acciones que haga necesaria la práctica de sus miembros (Pujol 2012).

En el plano del trabajo, la dimensión colectiva remite a la reorganización de la actividad por parte de los trabajadores, supone deliberación y decisión a fin de regular las acciones individuales, inscribirlas en un conjunto de reglas compartidas y en un marco de significación común, el colectivo de trabajo no es algo per se, sino un espacio a crearse y mante-

2. Disponible en Digesto Municipal: <https://servicios.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/BuscarDocumento.aspx>

nerse vivo (Dejours, 1998). En este sentido, el valor-comunidad motorizado en las experiencias que tienen lugar en la feria barrial resultan interesantes a los fines de dar cuenta sobre los procesos de politicidad colectiva (Gago, 2012) ya que son espacios de intercambios, pero también espacios de reinención: económico, socio-cultural y simbólica. Este hacer-con-otros reúne “principios y prácticas operativas, modos de organización de la vida social, productiva, política y ritual” (Gutiérrez Aguilar, 2011 en Gago, 2012, p. 47). No se trata de ámbitos de trabajo separado de la vida familiar desprovisto de historia personal, sino que por el contrario, éstas se articulan, haciendo de la actividad ferial un estilo de vida personal que también es un estilo con signo colectivo.

Enfatizar el carácter operativo del hacer-con-otros nos conduce a revelar la capacidad que posee la feria para exhibir y ampliar modos de hacer, intentando capturar la dinámica de sujetos ligados a la estructuración de nuevas formas laborales, emprendedoras, autogestivas y colectivas. A fin de cuentas, lo que interesa es la “conflictiva de ensamblaje que las dinámicas despliegan, porque en ella emerge la pregunta por las subjetividades que el capital intenta imponer como relación social” (Gago, 2012, p. 213).

Reflexiones para continuar

En estos apartados se pretendió lograr una aproximación hacia interrogantes políticos claves que emergen en la actual coyuntura y se inscriben en la Feria barrial de Villa El Libertador. Las praxis y los saberes que se despliegan en los espacios de feria se encuentra frente a un dilema: “converger en una nueva presentación de las políticas neoliberales de las elites capitalistas o bien crear elementos políticos que estén a la altura de una reforma de la teoría del estado” (Gago, 2012; p. 228).

En el caso de los trabajadores feriantes, las rutinas, los códigos y los compromisos se hacen presentes en el momento público o social de la actividad (Fernández, Clot; 2007), esta instancia comúnmente llamada informalidad es pura heterogeneidad: autoempleo, microempresas, microtransacciones, contrabando, actividades lícitas y clandestinas (Gago, 2014). Como el espacio-tiempo público donde se desenvuelven las ferias impone pautas y normas construidas colectivamente (2012), apreciamos como se diluye el binomio clásico entre economías visibles e informales para pasar a percibir las como ensambles, con cambios de escala y de ritmo (Gago, 2012), de reorganización de los modos de decir, hacer y ver que es siempre una reorganización de los marcos sensibles que definen la interpretación y los usos de los bienes comunes (Pujol, 2012).

En medio de un contexto global repleto de transformaciones y ambigüedades es donde surgen las preocupaciones por las historias de vida de los trabajadores y la importancia que adquiere la articulación del presente con el porvenir (Pujol,

2012). Lo construido en común nos conduce hacia otros sentidos de las prácticas políticas (Montenegro, M et al., 2014); una dimensión intersubjetiva dadora de un sistema referencial, de espesor histórico que involucra el plano técnico y ético del trabajo que acontece (Fernández, Clot, 2007); poseedora de una potencia vital capaz de inaugurar y desarrollar otras lógicas, otros tiempos, otros espacios respecto a la hegemonía neoliberal. Son éstas prácticas las que desbordan el esquema neoliberal y anticipan posibilidades, reorganizan el horizonte del trabajo y de la explotación, de la integración y el progreso (Gago, 2011).

Hasta aquí el camino recorrido constituye una senda fértil a la hora de reflexionar sobre el sentido del trabajo y el contexto de trabajo Feria barrial como ámbito en los que se despliega la invención y el diálogo entre biografías, cuerpos, artefactos, territorios y política (Pujol, 2012). Restituir lo social y lo popular como producción política convoca una dimensión que repara y unifica aquello que es condenado por espontaneismo y desorden multitudinario (Gago, 2012). Entonces hacer-con-otros es siempre expresión de multiplicidades, es signo que demuestra que estas luchas son el índice de otro combate coexistente, y que por lo tanto, la potencia de las minorías no puede medirse por su capacidad para entrar e imponerse en el sistema mayoritario, sino por su capacidad de ejercer una fuerza de los conjuntos no numerables (Deleuze, 2005).

Referencias bibliográficas

Antunes, Ricardo; (2009). *Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)*; En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.) “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales”, Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Basulado, E. (2006). *La reestructuración de la economía argentina durante las últimas décadas, de la sustitución de importaciones a la valorización financiera en Neoliberalismo y sectores dominantes*; En: Tendencias globales y experiencias nacionales, Buenos Aires, CLACSO.

Castel, R. (2002). *Las metamorfosis de la cuestión social Una crónica del salariado*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

(2012). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatutos del individuo*. 1ra ed. 1ra reimp. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Cristobo, M. (2009). *El neoliberalismo en Argentina y la profundización de la exclusión y la pobreza*. Revista Margen N° 55

De La Garza Toledo, E. (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*; En: De la Garza Toledo E. y Neffa, J. (Comp.) “El trabajo del futuro, el futuro del trabajo”. CLACSO. Bs. As.

(2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*; En: Neffa,

Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

Deleuze, G. (2005). *Derrames. Entre el capitalismo y la esquizofrenia*. Ed. Cactus, Buenos Aires.

Fernandez, G y Clot, I. (2007) *Instrumentos de investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad*. Revista Laboreal Volumen III N°1. Lisboa

García Delgado, D. y Noretto, L. *La ciudadanía en una etapa de reconstrucción: imaginarios y desafíos*. Biblioteca virtual TOP, s/f. Disponible en: www.top.org.ar/publicac.htm

Gago, V. (2012). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Edición Tinta Limón, Buenos Aires.

(2009). *El tiempo de la innovación*. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, n°24. Universidad de Buenos Aires-CONICET. Publicación Electrónica de la Universidad Complutense ISSN 1578-6730

Lewkowicz, I. (2004). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Montenegro, M; Rodriguez, A; Pujol, J. *La psicología social*

comunitaria ante los cambios en la sociedad contemporánea: De la reificación de lo común a la articulación de las diferencias. Psicoperspectivas. Individuo y sociedad. Vol. 13, n° 2, 2014. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v13n2/art04.pdf>

Neffa, J. (1998). *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Buenos Aires, PIETTE-CONICET.

Pelerman, M. (2011). *La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires*. Intersecciones en antropología, versión On-line ISSN 1850-373X. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-373X2011000100006

Pujol, A. (2012) *Hacia una agenda para el desarrollo de la psicodinámica del trabajo en América Latina*. O Sujeito no Trabalho. Entre a saúde e a Patologia, Edition: 1, Publisher: Juruá, Editors: José Ernani de Carvalho Pacheco, pp.187-199, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/266390601_Hacia_una_agenda_para_el_desarrollo_de_la_psicodinamica_del_trabajo_en_America_Latina

Quiroga, H. (2005). *Cap. II: La reconstrucción de la democracia argentina*; En: Juan Suriano "Historia Argentina. Dictadura y Democracia (1976-2001)". Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Trabajo, afrodescendencia y subjetividad

Mónica Elizabeth Olaza López

Mónica Elizabeth Olaza López: Profesora Adjunta Instituto Fundamentos y Métodos en Psicología, Facultad de Psicología Universidad de la República Montevideo - Uruguay. Email: monicaolaza@hotmail.com

Resumen

Las reflexiones presentes en este texto no se sustentan en una indagación específica en torno a trabajo, afrodescendencia y subjetividad, pero sí se basan en resultados de investigaciones de la autora en las que, a partir de entrevistas, se hace referencia al trabajo, a la afrodescendencia y se relatan vivencias y experiencias que permiten leer, desde un análisis clínico de forma explícita o entre líneas, las repercusiones de la relación entre trabajo y raza/etnia en la subjetividad de las personas afrodescendientes que hablan, y de otras presentes en sus discursos. Además, se procura destacar la existencia de variadas formas de producción de historicidad que comparten al menos dos elementos comunes: las consecuencias de la trata esclavista en sus historias de vida y el diálogo con sus pares afrodescendientes como aspecto impulsor para repensar y recrear identidad individual y colectiva.

Introducción

Los procesos sociales, políticos y culturales sudamericanos de los últimos tiempos impelen a las ciencias sociales a vincular categorías no visibles para la modernidad como es el caso de trabajo y raza/etnia. A partir de 1492 millones de africanos fueron sometidos a la trata esclavista y a sus consecuencias. Posteriormente a la emancipación la raza se invisibilizó pero no dejó de actuar a través de la racialización de las relaciones de clase.

Es recién hacia el último cuarto del siglo XX cuando esta relación toma notoriedad y cuestiones largamente presentes a los ojos de generaciones de latinoamericanos y uruguayos como el lugar de los afrodescendientes en la pirámide socio-demográfica; las particularidades de los trabajos desempeñados por mujeres y varones de este colectivo; las habilidades adquiridas para ello y su mantenimiento estructural comienzan a registrarse a través de relevamientos estadísticos (demandados por los movimientos sociales y ordenados por los Estados) y otros estudios de corte cuantitativo y cualitativo.

El presente texto procura destacar la presencia y consecuencias de la racialización en las posibilidades de trabajo de afrouruguayos y afrouruguayas hoy, y exhibe testimonios que muestran distintos procesos de producción de historicidad.

Desarrollo

“Cada cultura, cada comunidad, cada ciudad, cada espacio, genera imaginarios sociales distintos (C. Castoriadis, 1975), inconscientes culturales diversos (Devereux, 1969), estéticas y valores; creencias y rituales; mitos y leyendas; racionalidades y sentimientos, habitus (Bourdieu, 1988) diferentes, particulares”.

Ana María Araújo (2013): Todos los

tiempos, el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad: 18.

En torno a la afrodescendencia, Uruguay ha compartido hechos históricos con el espacio latinoamericano, habiendo generado estética, valores, racionalidades y sentimientos compartidos y particulares a la vez vinculados a su pasado colonial. Un ejemplo particular es la gestación y mantenimiento de un imaginario de igualitarismo social que no se corresponde con las evidencias (Olaza, 2015) y un inconsciente cultural en el que el afrodescendiente fue deliberadamente olvidado y hoy es ‘rescatado’ por las condiciones sociohistóricas y por la historicidad afrodescendiente.

El trabajo del colectivo afro tuvo la singularidad de originarse en su esclavitud atlántica, que convirtió durante siglos a los afrodescendientes en mercancía que vinculó los continentes europeo, africano y americano. Esto hace que la categoría trabajo no pueda ser leída aquí sin su relación con la categoría raza, ya que esta última sirvió de justificación biológica y cultural para el ejercicio de la dominación y hegemonía europea que sobrevivió a los procesos de emancipación de la mayoría de los estados latinoamericanos del siglo XIX (Quijano, 2000).

El otro rostro del trabajo fue, como afirman Borucki, Chagas y Stalla (2009), constituirse en el medio por el cual los esclavos accedieron al ahorro que permitió comprar su libertad, los vinculó con redes de relacionamiento con otros “morenos y pardos” (309) y con blancos e indígenas. A su vez, estos investigadores aseveran que el trabajo esclavo fue de tal importancia en algunos lugares de las zonas fronterizas, que constituyó el único medio de acceso a mano de obra fuera del ámbito familiar. Sin embargo, la inclusión de mano de obra esclava se dio con mayor frecuencia en los establecimientos de frontera (Borucki, Chagas y Stalla, 2009).

Posteriormente a la manumisión, los morenos y pardos se vieron afectados por procesos de disciplinamiento a través del ejército, de la reglamentación laboral y de la corrección de la vida cotidiana. Estos procesos “suplantaron algunas modalidades de la esclavitud” (Borucki, Chagas y Stalla, 2009: 310).

A los afrouruguayos, el cambio de la sociedad de castas a la de clases les puso en evidencia manifestaciones discriminatorias hacia aquellas personas anteriormente consideradas como objetos. La línea demarcatoria estará conformada por el acceso inicial diferencial a las oportunidades de vida.

En el desempeño laboral se incorporaron como asalariados en servicio doméstico, construcción, saladeros, personal de tropa del ejército y en talleres dedicados a distintos oficios (Rama, 1967). Aunque la sociedad uruguaya no se divide formalmente en castas, el fenotipo opera –al momento de conseguir empleo– en el tipo, calidad y remuneración del mismo; para acceder a la educación formal y en los niveles alcanzados en ella. En estos términos, las generaciones de

afrodescendientes jóvenes difieren poco con respecto a la de sus padres. En 1979 Graseras revelaba la inexistencia de afrodescendientes en la clase alta y su dedicación laboral en tareas poco remuneradas (Olaza, 2008).

Lo anterior tuvo origen en la colonización y perduró en el proceso de integración social durante la formación del Estado uruguayo. Este proceso fue liderado por integrantes de los sectores hegemónicos que promovieron un lugar marginal para las culturas no blancas, entre ellas, la afrodescendiente. (Caetano y Geymonat, 1997).

De acuerdo con estos investigadores se desdibujaron las diferencias y se desautorizó su proyección, promoviendo la normalización de pautas culturales propias de los sectores burgueses que condujeron los procesos de formación de los estados nacionales (Caetano y Geymonat, 1997). Ésta situación se mantuvo recreada por la educación formal, los medios de comunicación y la presentación del país como portador de homogeneidad racial de origen europeo, minimizando la presencia de las minorías étnicas. En este escenario los afrouruguayos construyeron su imagen fundamentalmente a partir de las representaciones de marginación e invisibilidad que elaboró el sector hegemónico y estas representaciones permean de forma más o menos consciente el imaginario colectivo (Olaza, 2008), hasta que se comenzó a registrar la ascendencia etno/racial, primero en encuestas de hogares y por primera vez (desde 1852) en el Censo 2011. A partir de este registro, previa reorganización y demanda del movimiento negro, actualmente autodenominado “afrodescendiente”, en Uruguay comenzó un lento proceso de visibilización de la existencia de este colectivo que al día de hoy constituye el 8.1 % del total de la población uruguaya.

En los relatos de las personas entrevistadas está presente la consciencia de su particular visibilidad por parte de la sociedad y, principalmente, la necesidad de cuidar la imagen con la que se presentan ante ella. Están siempre alertas sobre la necesidad de ser buenos en todo lo que hacen; de estar extremadamente limpios; acerca de cómo hablar; qué bebida tomar; de lo que puede provocar el envío de una foto en un currículum para solicitar empleo y posteriormente presentarse a la entrevista; al rechazo de los médicos a tocar el cuerpo negro; respecto de ser mejor visibilizados únicamente en carnavales (Olaza, 2008, 2009, 2015).

Esto guarda relación con lo que en cierta oportunidad Fanon comentó a Sartre:

Una persona colonizada debe ser siempre consciente de su propia imagen y proteger celosamente su posición. (...). Las defensas de los colonizados se ponen a punto para que sean capaces de funcionar como antenas ávidas a la hora de reconocer las señales hostiles que emite un mundo racialmente dividido. En ese proceso de calibración, el colonizado adquiere una inteligencia visceral distintiva, dedicada a ga-

rantizar la supervivencia del cuerpo y el espíritu. (Bhabha, 2013: 131).

Las entrevistas se llevaron a cabo en investigaciones en torno a tradición oral afro y a la ley que establece acciones afirmativas para personas afrodescendientes.

Acerca de lo antedicho se presentan los siguientes testimonios:

En la consulta médica

(...) yo soy parte de una red de mujeres a nivel de América Latina, pero también otra red a nivel nacional... y bueno, siempre que hablamos de esos temas en relación a la salud, muchas te plantean claramente que no van al médico porque sienten que el médico siente asco de tocarlas... entonces, ese tipo de cosas que nadie dice o que..., o sea, que de repente se comentan en un encuentro, o en un taller donde son todas mujeres negras..., donde ahí se genera determinada empatía..., es grave..., es grave que una mujer te diga a esta altura de la vida que no va al médico porque siente que el médico siente cierta resistencia a atenderla, o le habla de mala manera, ¿no? (Entrevistada: afrodescendiente, entre 30 y 40 años, activista en afrodescendencia y género).

Ante este testimonio donde hay un usuario o usuaria de un servicio médico y un trabajador o trabajadora de la salud, uno se pregunta: ¿qué pasa con la ética médica y la objetivación de la subjetividad en situaciones en las que el trabajador médico se incomoda con la presencia del otro por el hecho de ser mujer afro? Este es un caso en el que el trabajo está presente a través del ejercicio médico. Evidentemente el daño en la subjetividad de quienes lo padecen es tal, que pueden dejar de concurrir a la consulta, sin buscar alternativas de atención o directamente denunciar estos hechos, en los que la vergüenza que debería ser ajena y no propia posiblemente sea un motor que silencie. De forma simultánea al ejercicio del poder médico, el factor pobreza y vulnerabilidad social también dificulta a las personas afrodescendientes poder visualizar sus potencialidades para poner en práctica el ejercicio de sus derechos. El ejemplo de estas mujeres discriminadas en la consulta médica intersecciona al menos tres tipos de discriminación en cada una de ellas, por su condición de género, étnico/racial y socio-económica.

Siguiendo a Vincent de Gaulejac (2011), el sujeto se constituye en el punto de intersección del universo de las reglas, las normas, el lenguaje y lo simbólico; el universo del inconsciente, las pulsiones, los fantasmas y lo imaginario y el universo de la sociedad, de la cultura, de la economía, del estatus y las relaciones sociales, lo que equivale a decir: el universo de la ley, el universo del inconsciente y el universo socio-histórico. Esto, según el autor mencionado, ubica al sujeto en el punto de intersección de tres registros: como sujeto de derecho, sujeto de deseo y sujeto socio-histórico. Para el sujeto colonizado, esto asume la peculiaridad de ubicarlo

en sujeto de derecho sin derechos porque tiene únicamente obligaciones, un sujeto en el que el deseo del otro asume un lugar privilegiado en tanto que es dueño del sujeto deseante, en la medida que existe una relación de amo/ esclavo y el sujeto socio-histórico está ubicado en un modo de producción capitalista que encierra –como señalara Marx– otros modos de producción, en este caso al esclavista.

Afortunadamente, además del agotamiento económico y simbólico del esclavismo (no de la esclavitud) y a pesar de la dominación explícita y/o no, las personas víctimas de la trata transatlántica pudieron mantener vivo el deseo de libertad y lucharon y luchan por sus derechos a través de las generaciones. Retomando el tema de la esclavitud, el poeta haitiano Depestre (1995) se interroga: “¿Y qué era la esclavitud sino la anti-identidad por definición? Él mismo responde: “la esclavitud despersonalizó al hombre africano deportado (...) el hombre negro se convirtió en hombre carbón, hombre combustible, hombre nada” (232).

El poeta destaca que además de arrebatarle la fuerza creadora, el sometimiento a la situación de esclavo le robó el pasado de sus antepasados y por lo tanto el suyo, su historia, sus leyendas y su integridad psicológica. En cierta medida la abolición de la esclavitud perpetuó ese estado de ajenidad con su cultura, al cerrarle las posibilidades de elaborar una síntesis de lo que era su cultura. Síntesis surgida de los componentes africanos y europeos que dieron origen a la cultura haitiana posterior a la colonización.

¿Nunca vieron un negro de corbata?

Yo fui bancario y se daban anécdotas, que las tomas para la risa pero que definitivamente no son para el jolgorio... y que pasaba la gente, yo estaba en la Caja Nacional de Bancos Postales, Misiones y 25 de Mayo, que tenía... era un lugar muy particular porque era como un gran ventanal desde el cual desde la calle, tú simplemente con otear así el horizonte veías absolutamente todo el panorama, por lo menos detrás del mostrador del ombligo hacia arriba. Entonces la gente pasaba..., yo entré por concurso, estaba en Caja de ahorros, mismo en la esquina y ahí estaba atrás del mostrador atendiendo público, después me tocó ser cajero, al tiempo en un año y medio llegué a ser auxiliar..., pasé a ser oficial y ya estaba en la carrera de sub-jefe cuando me fui del banco, porque ya estaba metido en el periodismo y me coartaban de todo tipo y color, además me veía como venía la mano. La gente pasaba y miraba y se quedaban a mirar, tanto que alguno de mis compañeros que eran terribles, gritaban cualquier disparate: “Qué, ¿nunca vieron un negro de corbata?” porque, claro, porque la gente está acostumbrada a ver en un banco o en un lugar x, en un cambio o donde sea, ahora que están los cuerpos de seguridad, sí que estás de camisa y corbata pero es ostensible que sos del cuerpo de seguridad ¿no?... pero yo estaba como uno

más, estaba de camisa, de corbata, a veces estaba de saco, a veces me sacaba el saco o estaba con un pulóver incluso y atendiendo al público. Cuando fui cajero, no se notaba tanto cuando estábamos en Caja de ahorros que abríamos libretas de plazo fijo, pero cuando estaba en la caja, había tres cajas, yo estaba en la caja 2..., había siempre colas en la 1 y en la 3. En la 2 yo me quedaba recostado, pero lo hacía ostensiblemente, entonces un día viene el gerente, que era un cascarrabias... “Che, (...)” “¿Qué pasa contigo?” Digo: “Nada, Walter, por qué?” “¿Y contigo qué pasa?” “¿Por qué no estás atendiendo?” Digo: “Porque no me pasan las libretas, ¿qué querés que haga?” “¿Che, por qué no le pasan las libretas? Entonces las gurias quedaban descolocadas, yo sabía por qué era. “Che, les estoy hablando, ¿por qué no le pasan?” “Venga (...) lo que pasa que no quieren que les pasen ahí, prefieren esperar”. “Todas las libretas para..., traigan todas las libretas...” Yo me mataba de la risa, pero me gustó. Entonces: “Fulano de tal...” y vos veías las caras. “Sí, acá, caja 2” –llamaba por el micrófono ¡Ah era terrible!... cosas por el estilo. En las calificaciones, el segundo año pasé con las mejores calificaciones, yo era oficial y uno de los gerentes que había, un tal (...), le dijo: “(...) vos estás loca” “¿Por qué?” Ponéle que fuera el máximo 10: “Le pusiste 10 en no sé qué en emprendimientos y en créditos” “¿Cómo no va a tener 10 si es el mejor funcionario que tengo?” –dice –pero dejate de joder. Yo me enteré años después porque nadie... dijeron [que] todos hicieron un pacto de silencio, dice porque si el (...) se llega enterar lo va a tirar por la escalera para abajo. Dice: “Un negro que aparezca de camisa y corbata atrás del mostrador ya se tiene que dar por satisfecho”, una cosa así. Le dijeron de todo pero está (Entrevistado: afrodescendiente, entre 55 y 60 años).

Este entrevistado establece un mojón entre dos momentos en las reacciones de las personas en torno a ver a una persona negra con corbata y traje atendiendo en un mostrador (una de las cosas que señalan otras personas afrodescendientes entrevistadas es la no presencia de afrodescendientes en trabajos que requieran el trato con público). En la actualidad se pueden ver al menos de uniforme como guardias de seguridad, trabajo de poca o ninguna calificación. Se ha generalizado su presencia en diverso tipo de instituciones. Sin embargo, en el momento del relato esto no existía y ver una persona afro de traje era menos usual que en la actualidad.

La situación relatada, que el entrevistado vive con incomodidad y a la que le pone humor aunque duela, tiene un lado que es del orden de lo habitual porque hay extrañeza pero no hay cuestionamiento de este tipo de episodios. Al menos desde lo social, sí a nivel laboral porque hay un jefe que toma la decisión de ocupar la caja vacía. Hay un reconocimiento negativo (Taylor, 1993) del afrodescendiente como el que no puede usar traje, atender público, ejercer determinados trabajos. ¿Será que el color de piel como marca racial o estigma

(Goffman, 1993) determina las capacidades?, como en algún momento se justificó a través de las teorías racialistas (van Dijk, 2007). El racismo está presente en los que miran por la ventana, en los que hacen la cola en otras cajas, en el jefe que impide el ascenso y ¿en los que hacen el pacto de silencio? El mismo silencio que no cuestionó ni cuestiona la permanencia de este colectivo en situación histórica de pobreza. Porque se sabe y se admite en general que las personas afro o negras son comúnmente pobres en su condición económica, social y en el acceso a bienes culturales pero no se cuestiona porque ha sido y es así. En este sentido no hay planteamiento redistributivo.

Al día de hoy, cabe interrogarnos si ha cambiado algo en relación a todo esto en el Uruguay actual. Algunas evidencias permiten afirmar que desde la década de los noventa a la fecha ha habido cambios que, comparativamente con largos años de absoluta invisibilización (a excepción de carnaval en el mes de febrero), son significativos a nivel legislativo e institucional. Los primeros llevaron a que el Parlamento Nacional votara en 2013 la Ley N°19.122 que apunta a la redistribución, estableciendo acciones afirmativas para afrodescendientes en trabajo y educación y al reconocimiento, en tanto desde el Estado se admite explícitamente por primera vez el flagelo que significó la trata esclavista para los afrodescendientes y reconoce los aportes de estos a la construcción nacional. Previamente a la existencia de esta ley se registra la ascendencia étnico/racial y las condiciones de vida según esta variable. En lo institucional se crearon secretarías dedicadas a atender los problemas de los afrodescendientes, denominadas “mecanismos de equidad racial”.

Asimismo se han llevado a cabo algunas políticas para visualizar el racismo a través de propaganda en los medios de comunicación y en la vía pública; se ha incentivado emprendimientos de mujeres; se fundó la Casa de la Cultura Afrouruguaya con apoyo de la Intendencia de Montevideo y se creó el Diploma en Afrodescendencia y Políticas Públicas en la Universidad de la República. Como mencionamos arriba, mucho en poco tiempo. No obstante, no se ha avanzado en términos de representación; hay que controlar los avances en la efectiva aplicación de las acciones afirmativas y en la persistencia del racismo institucional y en las relaciones de la vida cotidiana. Porque Uruguay continúa con dificultades para autopercebir el racismo e imaginando un igualitarismo no siempre presente en los hechos, por ejemplo, si de afrodescendientes se trata (Olaza 2015).

Empero las políticas públicas generalmente son precedidas por demandas de los colectivos de la sociedad civil organizados y es de acuerdo a cómo los individuos o los grupos sean capaces de salir de sus determinaciones sociales y psíquicas, de su alienación que será como se constituyan en sujetos capaces de ‘autonomía y originalidad,’ capaces de tomar en mano sus propios destinos (Enríquez, 1998). Esto puede ocurrir de dis-

tintas maneras: una es desde la educación familiar liberadora, resiliente y heredando autorreconocimiento positivo (Honeth, 1997) como es el ejemplo de los siguientes testimonios:

Desde la educación familiar recibida

...y el racismo yo lo viví desde que nací, prácticamente. La única diferencia que existió en mi vida, me parece, es que yo crecí en una familia con un padre negro, prácticamente sin mezcla de razas, con la piel muy oscura, pero que tenía un orgullo de ser negro y una forma de ser que... desde mi familia todo lo que venía de la sociedad, de que el negro solo toma vino y toca tambor y todas estas cosas que uno escucha desde chico, a mí no me afectó tanto porque tenía esta barrera, barrera familiar, pero además, que lo vivenciaba en la forma de vivir de mi viejo. Mi mamá es mezcla, es mezclada, digamos. Por eso mi color de piel es un poco más claro, pero eso yo creo que me dio la suficiente fortaleza como para, de cierta forma oponer a todo lo que venía. Y formas de racismo y de discriminación racial, desde que estaba en la escuela y desde mis compañeros de escuela mismo..., todo negro, desde la infancia..., recibía palabras muy agresivas, ¿no?, como “jugo de alquitrán”, te decían, o..., -sí, terrible- “oveja”, por el pelo y esas cosas. Entonces yo me imagino que debe ser muy complicado para un negro que vive en este país y que sufre ese tipo de violencia verbal -física nunca recibí por ser negra- pero es difícil sobrevivir a eso de una forma digna y rescatar lo más valioso que tiene esta raza, ¿no?, que es la contribución que ha hecho a este país, desde muchos aspectos (Entrevistada: afrodescendiente, profesional, entre 28 y 30 años).

Desde la educación familiar transmitida

... con Ariel, [su hijo] ya se me complica el tema, porque Ariel es piel clara, tiene una madre afro. [Hijo] a mí me dicen algo o algo lo agarro a trompadas. [Madre]No, no agarres a...” y siempre le hablé: “no, lo que tenés que decir es: mi mamá es afrodescendiente”, y si te dicen: “no, porque tu madre”, “mirá, eso es problema de mi madre, si lo es”..., pero no ir, porque... vos le pegás, ¿le sacás el pensamiento, le sacás esa visión que tiene él?, ¿qué estás generando con un golpe?: otro golpe y es interminable, ¿quién gana?, el que quedó en el suelo, el que quedó parado, no. Vos lo que tenés que hacer es decir: “mi madre es afrodescendiente”, y no sentirte ofendido por eso, al contrario, ¡pa, bo!, mirá qué rico, yo tengo unos genes mezclados por acá y por allá. Y hablar también desde lo histórico, y hablar también: “Sí, mi madre es afrodescendiente y las dificultades que tuvo que pasar y que tiene que pasar porque gente como vos la ve como eso y no la ve como una persona”. Pero eso es lo que he tratado de hablar, de inculcarle, asimismo como el concepto de género, Ariel jugó con muñecas y juega con pelotas..., “Ariel”, le digo, “tenés que hacerte la cama y limpiar, porque no está escrito que vos no lo hagás, tenés que ser respetuoso”, siempre

le digo..., “respetuoso de la mujer, tanto de mí como madre, como la que esté en una esquina..., algo no te gusta en la esquina, te das media vuelta y te vas”. Y me dice: “ma, me dicen raro”, porque ve las gurisas y las trata de una manera, “ay, -Rulo le dicen-, ay, Rulo, sos raro”. “No, ¿sabés qué pasa?, que así tendrían que ser las relaciones humanas, vos no estás siendo..., no fuiste enseñado o no se te pasaron valores que estén descolgados o inventados, estos valores están acá para aplicar, el que no le guste, verá lo que hace, el que no lo entiende, verá lo que hace, pero esto..., es difícil, pero vos vas a ver que a la larga esto te trae a vos, si mirás para atrás, cosas que hace tiempo no sabía”, más o menos pasa por ahí, pero... (Entrevistada afrodescendiente, activista, entre 48 y 55 años).

En uno y otro relato hay legado familiar con autorreconocimiento positivo (Honneth, 1997). En este último relato la educación heredada no es únicamente en lo que atañe a etnia/raza sino también en lo relativo a las costumbres patriarcales y a los roles asumidos y esperados para varones y mujeres.

En todos los relatos la raza se vincula a las posibilidades futuras que enlazarán como en todas las vidas con la posición y la familia con, y en la que se nazca. No obstante, para las personas afrodescendientes la raza suma una dificultad más a sortear y para las mujeres afro esto será doble, en tanto no sume una discapacidad y otras diversidades que agravarían su situación. Las situaciones generadas por las marcas raciales se pueden sortear a través de algún sostén familiar fuerte, como el padre o la madre en lo que plantean las dos últimas entrevistadas. Pero esto que cuentan estos entrevistados y entrevistadas quizá no sea lo más frecuente: el darse cuenta, el poder salir de la alienación dejada por la marca racial. Por esto se hace necesaria la participación del Estado a través de la formulación e implementación de política pública; la concientización de sus funcionarios para combatir el racismo institucional y la actuación de la sociedad civil organizada pujando por representación, redistribución y reconocimiento (Olaza, 2015).

Reflexiones finales

Hemos buscado resaltar la presencia y consecuencias de la racialización en las posibilidades de trabajo de los afro-uruguayos. La raza ha estado asociada a la trata esclavista a la que millones de africanos fueron sometidos y a las consecuencias que esto tuvo en sociedades en las que la raza se invisibilizó pero no dejó de actuar a través de la racialización de las relaciones de clase. Esto se hizo evidente al registrar la variable raza/etnia en las encuestas de hogares y censos, que corroboran las situaciones de pobreza en las que se vio a los afrodescendientes históricamente.

Se presentaron testimonios que exhiben las dificultades para los ascensos en el trabajo, la extrañeza de que personas afro-

descendientes realicen trabajos de cierta calificación y vistan con ropa formal. También la dificultad de relacionarse con el afrodescendiente quedó expresada en buscar atenderse con cajeros no afro y en el maltrato en el trabajo médico (la consulta) del que dan cuenta las mujeres. ¿Cómo seguir y como salir de estas situaciones que deterioran la subjetividad? Uno de los entrevistados se dedicará a otra labor que le apasiona; las mujeres hablan de esto en talleres organizados por mujeres afro; otros logran seguir estudiando, resistiendo y enfrentando los episodios de racismo con el incentivo familiar, o a través de la trasmisión de una educación no racista ni sexista a los hijos. Y todos se vinculan a sus pares afrodescendientes, construyen historicidad y establecen demandas a las que el Estado uruguayo ha comenzado a responder diseñando e implementando algunas políticas públicas con enfoque etno/racial.

Referencias bibliográficas

- Araújo, A. M. (2013). *Todos los tiempos. El tiempo. Trabajo, vida cotidiana e Hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros.
- Benedetti, A., Ruiz, M., Secco, R. (compiladoras) (1998). *Materiales de Sociología Clínica*. Montevideo: Grupo de Sociología Clínica-Uruguay.
- Borucki, A., Chagas, K., Stalla, N. (2009). *Esclavitud y Trabajo: Un estudio sobre los afrodescendientes en la frontera uruguayo 1835 - 1855*. Montevideo: Mastergraf srl.
- Bhabha, H. (2013). *Nuevas minorías nuevos derechos: Notas sobre cosmopolitismos vernáculos*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno.
- Cabella, W., Nathan, M. & Tenenbaum, M. (2013). *La población afro-uruguayo en el Censo 2011*. En Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay 2. Montevideo: Trilce.
- Caetano, G. y Geymonat, R. (1997). *La secularización uruguayo (1859-1919): Catolicismo y privatización de lo religioso*. Montevideo: Taurus.
- de Gaulejac, V. (2011). *El sujeto entre el inconsciente y los determinismos sociales*. En A. Araújo (comp.), *Sociología clínica. Una epistemología para la acción*. Montevideo: Psicolibros.
- Depestre, R. (1995). *Problemas de la identidad del hombre negro en las literaturas antillanas*. En Leopoldo Zea (Compilador), *Fuentes de la Cultura Latinoamericana* (Vol. I, pp. 229-241). México: Fondo de Cultura Económica (Colección Tierra Firme).
- Enríquez, Eugène (2003). *El análisis clínico en ciencias humanas*. En Jorge Barceló (Compilador), *Sociología Clínica* (1) Documentos de Sociología e Historia Social del Uruguay. Montevideo: Argos.
- Fraser, N. (2001). *Redistribución, reconocimiento y participa-*

ción: hacia un concepto integrado de justicia. Informe Mundial sobre la Cultura. Diversidad cultural, conflicto y pluralismo. Madrid: Unesco.

Goffman, Erving [1963] (1993). *Estigma. La identidad deteriorada.* Buenos Aires: Amorrortu.

Honneth, Axel (1997). *La lucha por el reconocimiento.* Barcelona: Crítica.

Olaza, M. (2015). *Balance y perspectivas de la Ley N° 19.122. Normas para favorecer a la población afrodescendiente en las áreas educativa y laboral* (Tesis de Doctorado en Sociología inédita). Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

(2009). *Ayer y hoy. Afrouruguayos y tradición oral.* Montevideo: Trilce.

(2008). *La cultura afro uruguaya. Una expresión de multiculturalismo emergente de la relación global-local.* Montevideo:

Biblioteca Plural.

Pujadas, Joan Josep (1993). *Etnicidad: Identidad cultural de los pueblos.* Madrid, España: Eudema Universidad.

Quijano, A. (2000). *Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina.* En Edgardo Lander (comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales: Perspectivas Latinoamericanas.* Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lander/quijano.rtf>.

Rama, C. M. (1969). *Los Afro-uruguayos.* Montevideo: El Siglo Ilustrado.

Taylor, Ch. (1993). *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento".* México: FCE.

Van Dijk, Teun A. (2007). *Racismo y discurso en América Latina.* Barcelona: Gedisa.



G. JUVENTUDES EN TENSIÓN

Juventud, cultura y poder

Celestina Rearte, Sonia Barros y Emilce Dominguez

Celestina Rearte: Dra. En Ciencias Humanas con Mención en Estudios Sociales y Culturales. Cátedra de Psicología del Desarrollo. Departamento de Trabajo Social. Facultad de Humanidades. UNCA. Catamarca. Argentina. Email: celestinarearte@yahoo.com.mx

Sonia Barros: Egresada Prof. En Filosofía y Ciencias de la Educación. Facultad de Humanidades. UNCA. Catamarca. Argentina. Email: sonya77_88@hotmail.com

Emilce Dominguez: Alumna de Lic. En Trabajo Social. Facultad de Humanidades. UNCA. Catamarca. Argentina. Email: dominguezemilce@hotmail.com

Introducción

La categoría Juventud ofrece múltiples sentidos y significados. Nos posicionamos en el paradigma de la complejidad para dar cuenta de una noción que interpela a las disciplinas. En este sentido tanto la medicina, como las ciencias sociales desde el enfoque psicológico-social, las ciencias políticas y los sistemas de creencias se encuentran en un proceso de redefinición.

Desde la sociología, autores como Pierre Bourdieu (1990), en su obra *La juventud no es más que una palabra*, expresan que la idea de juventud procede de cómo se plantean las relaciones de poder entre las generaciones y el interés por acceder a posiciones que ocupan los adultos.

Desde la psicología, las teorías del desarrollo humano acuerdan en que esta etapa del ciclo vital ofrece rupturas, asimetrías entre las dimensiones biológicas, psicológicas y socioculturales y que el punto de encuentro entre los teóricos lo constituye el proceso de socialización. Mediante este proceso el joven emprende un camino de aprendizaje –esperable– para el desempeño de los roles que el contexto social del cual forma parte, demandan en correspondencia con sus contextos económicos, políticos, institucionales y legales

Estos roles están vinculados a la vida de sujetos maduros que se configuran con las aptitudes y capacidades necesarias para alcanzar la oportunidad de integrarse al sistema económico-político-cultural, mediante el ejercicio profesional en el mundo del trabajo.

Optamos por la categoría **Juventud** en tanto consideramos que la Juventud como categoría es una construcción social que deviene del campo de las Ciencias Sociales. Esta perspectiva contribuye e repensar las relaciones de poder que condensa múltiples sentidos y significados que atraviesan a los jóvenes desde un criterio cronológico que omite las trayectorias históricas, las particularidades sociales y/o territoriales, (Reguillo, 2000). La juventud emerge en la posguerra, como proceso que nombra para reclamar sujetos tanto de derechos como de consumo. En este sentido las políticas sociales interpelan a los jóvenes como sujetos de derecho, subsumidos sin embargo desde el lugar de la falta, de la carencia, de la dificultad, es decir, en la falta de trabajo, en la carencia de recursos económicos que lo habiliten para continuar los procesos de formación y capacitación formal por dificultades u obstáculos para la reproducción de su vida cotidiana por la vía del mercado.

La **cultura** atraviesa a los modos de devenir jóvenes, en una diversidad de expresiones que asumen los jóvenes de acuerdo al territorio que habitan, a la posición y condición social y a los contextos que ofrece obstáculos o facilitadores para constituirse en sujetos sociales. (Dayrell, 2003) o en agentes sociales, (Reguillo 2000), como categoría esta última sitúa a los jóvenes en un lugar más activo en los procesos de trans-

formación y cambio.

En tanto el **poder** es interpelado desde la trama de relaciones sociales inscripta en una estructura jerárquica que le transfiere la potestad del conocimiento, experiencia, madurez a la generación de adultos, expresada en múltiples transacciones que se materializan en las instituciones sociales (Foucault, 1975) que son los productores de los modelos de juventud posibles. En este escenario surgen tres modelos de institución a saber: las instituciones de socialización, las empresas productoras de los bienes simbólicos, culturales y de consumo y las normas y aparatos jurídicos y políticos que definen el estatus de la juventud en un determinado momento y lugar, además de otras instituciones como el servicio militar, el sistema electoral, la legislación laboral, que también producen discursos sobre la juventud.

Desarrollo

In-capacitando ciudadanos

Juventud es un término que sufre reconstrucciones socio-estructurales y político-legales de manera dinámica e histórica. Desde esta perspectiva, podemos pensar en una categoría útil para el estudio de su reproducción cotidiana, tomando los aspectos de socialización familiar, escolar y laboral que hagan posible el reconocimiento de los parámetros que sostienen las relaciones de poder, instaladas en los contextos de autoridad, oposición o alteridad

La integración de los jóvenes a la vida adulta acontece mediada por el trabajo familiar para los varones o por el matrimonio para las mujeres. Esta dinámica en los territorios rurales o suburbanos es diferente a la de los medios urbanos, ya que los procesos de urbanización se distinguen por la incorporación y capacitación laboral que instituyen, a su vez, marcos simbólicos y normativos que estructuran la categoría denominada joven/es.

El imaginario social, en el orden tradicional, inviste a los sujetos jóvenes de un rol de menores, interpelado por la noción de moratoria social, como instancia necesaria para la asunción de roles adultos, en donde la educación terciaria y universitaria son visualizadas como espacios importantes y necesarios para promover el ascenso en la posición social.

De este modo la juventud es entendida como etapa de paso y transición, con escasa relevancia en sí misma, pero en la que es menester invertir por el impacto que genera en la estructura social para el futuro de largo plazo. El presente de los jóvenes se recorta hasta en la capacidad de asumir responsabilidades legales, de concebir, actuar y/o ejercer el carácter de sujetos. Las representaciones que circulan son las de “adolescere”, (Aberastury-Knobel, 1971) falta de algo, sujeto inacabado, incompleto que a su vez desplaza, el ejercicio de derechos ciudadanos, entendidos éstos como propios de la

vida adulta.

Entre los años sesenta y setenta se lleva a cabo una distinción en el mundo del trabajo, de la mano de la modernización, en la cual los hombres jóvenes son convocados para su inserción en los empleos que genera la industrialización o en instituciones educativas formales de nivel terciario o universitario de educación e instancias de capacitación. En este sentido son las mujeres jóvenes quienes cuentan con la oportunidad de formar parte del sistema educativo superior, pero trabajando en la unidad doméstica para sustentar los costos del sistema educativo superior para los varones.

Una década después son las mujeres las que pueden acceder al mercado laboral, lo que implica por un lado transformaciones en las prioridades establecidas en la dinámica esfera privada-esfera pública, dado que las jóvenes acceden a una etapa diferente para vivir la Juventud marcada por la educación superior y, por otro lado, esta elección provoca la postergación del matrimonio.

En la década del 80 emergen el desempleo, la pobreza y las desigualdades (Kirchner & Vessvessian, 2001) quebrando la categoría trabajo como ordenador social, por lo que el Estado trata de desarrollar políticas públicas sociales para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos protegiendo el Desarrollo Humano, pero su función compensatoria, orientada a controlar los conflictos sociales, produce una relación de dependencia, en la que los sujetos son nominados como beneficiarios, en tanto alguien da y alguien recibe (Max Neef, 1993). El trabajo como mecanismo de integración social, que organiza el tiempo y la rutina de los individuos se transforma en un bien escaso y provoca el crecimiento del desempleo, subocupación, ocupaciones escasamente calificadas, deterioro de los salarios, incertidumbre, entre otros indicadores que tienen su antecedente en los bajos niveles de escolaridad y sus consecuencias en la salud mental (Beccaria, 2001). El insatisfactorio desempeño del mercado de trabajo, construye desde las políticas públicas sociales y asistenciales la necesidad de implementar un modelo destinado a asalarar, o indemnizar la exclusión que al no encontrar la oportunidad de reinserción en el mercado laboral son asimilados desde las políticas sociales al modelo de la discapacidad y al del ingreso de subsistencia (Rosanvallón, 1995). Los programas implementados a partir del 2003 -2004 tienen como objetivo reducir las desigualdades mencionadas, procurando invertir a las personas con las cualidades de agentes participativos, artífices de su propio desarrollo, titulares de derechos, que encuentra su correspondencia en las obligaciones de los gobiernos de respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho mediante la implementación de medidas activas para poner en práctica leyes, políticas y procedimientos, incluida la asignación de recursos, que permitan a las personas disfrutar de sus derechos (CEPAL, 2015).

Sin embargo la plena vigencia del enfoque de derechos no garantiza que la multiplicidad de políticas sociales compensatorias, focalizadas destinadas a los jóvenes que no estudian, ni trabajan para que puedan incorporarse a instituciones educativas y/o laborales tenga como correlato un deber u obligación, es decir, una disposición para dar, hacer o no hacer alguna cosa, como lo es el caso del Plan Fines, de las Becas Progresar, el Boleto Estudiantil, la Asignación Universal por Hijos, entre otros programas.

Contextos/ tramas que perfilan jóvenes

La perspectiva del enfoque de derechos inaugura una nueva relación entre los jóvenes y las instituciones educativas superiores que se entran en el contexto de una sociedad en evolución, signada por los procesos de globalización que inciden directamente en los procesos constitutivos que estructuran a los sujetos (Sennet, 2000; Bauman, 2002; Castel, 2004).

Los cambios psicológicos que se presentan durante el transcurso de la moratoria, (Erikson, 1968) son equiparados al síndrome normal de la adolescencia (Aberastury & Knobel, 1977) o a la “crisis de identidad”, (Erikson, 1980) que otorgan a la juventud rasgos tales como desajustes, crisis, síntomas, conflictos, desorden que organizan una cadena semántica de sentidos y significados vinculados a la necesidad de establecer mecanismos de control y vigilancia (Foucault, 1975) para evitar desbordes conductuales tanto sexuales, como político-sociales. Estas características establecen las condiciones de pasaje de la infancia a la adultez, desde un enfoque universal, que deja de lado los aspectos contextuales vinculados a las esferas económicas, sociales, políticas, que distinguen diferentes formas de transitar la juventud de acuerdo a posición social, edad o sexo.

Tanto los adultos como las instituciones sociales establecen las convenciones orientadas a interpelar a los jóvenes con el propósito de construir las representaciones sociales aceptadas en el orden local para dar cuenta de sus condiciones de existencia. Tradicionalmente la categoría juventud se plantea como una noción de pasaje o tránsito de la niñez a la vida adulta; para justificar un orden social que privilegia a este grupo etario como objeto de consumo, que demanda además la construcción de modelos centrados en el cuerpo, la vestimenta, la cosmética, la tecnología, los medios de movilidad, entre otros (Hornstein, 2006).

La relación de adultos proveedores que invierten en los procesos de formación de sus hijos bajo el lema de que puedan alcanzar un mejor futuro, emerge por la necesidad de ejercer control social (Foucault, 1975) e implementar mecanismos de autorregulación para los estudiantes subversivos, violentos o revoltosos, frente a la resistencia expuesta por los jóvenes en

relación al orden establecido.

La sociedad reivindica la existencia de la edad cronológica para reconocer a los sujetos de derecho, pero además marca distinciones entre la posición social que ocupan los jóvenes en un determinado contexto social. Es así que el sistema político-jurídico concede a los jóvenes un territorio, pero a su vez el mercado mediado por los medios de comunicación social los invita al ser parte de la sociedad del consumo.

El pensamiento complejo (Morin, 1990) y el enfoque multidimensional nos enfrenta a diversas cuestiones sociales que condicionan, desde lo estructural, el ejercicio pleno de la ciudadanía de los jóvenes como sujetos titulares de derechos, cuyos obstáculos más evidentes están entramados con el aumento de la brecha entre los que más y los que menos tienen, con las posibilidades de acceso a una vida digna por el empobrecimiento estructural que afecta de modo prioritario a los jóvenes dado por el crecimiento del desempleo y por el fuerte aumento del empleo informal, mientras que el sistema educativo estatal excluye del acceso en condiciones de equidad y calidad a un importante número de jóvenes por la incapacidad para ofrecer y garantizar educación e inclusión para todos en fuerte contradicción con lo establecido legalmente que orden al Ministerio de Educación de la Nación que el piso mínimo, obligatorio y universal exigible es el nivel Secundario.(CEPAL, 2004). Es necesario repensar cómo el deterioro económico-laboral reconstruye al sujeto juvenil como objeto de consumo, en un mercado que ofrece modelos de identificación a través de la vestimenta, tatuajes, tecnología, música, esparcimiento pero que ofrece escasas posibilidades de inserción laboral. Un mercado que incide fuertemente en las representaciones sociales de los jóvenes en torno a su identidad entramados con variables como educación, género, región y posición social.

Las instituciones educativas, de acuerdo a su ubicación geográfica (centro-suburbano-periferia) marcan diferencias entre grupos de jóvenes, incluso cuando éstos provengan de un mismo medio social. Grandes sectores pueden quedar excluidos de ámbitos concretos, o integrados territorialmente a través de las instituciones educativas. Se ha señalado que incluso los jóvenes que asisten a niveles de formación terciarios o universitarios han dejado de ser un sector homogéneo y por ello es necesario precisar el contexto escolar de donde provienen para entender la estructura de empleo o la participación política.

Al incorporar al análisis la variable género podemos distinguir las expectativas, los atributos, las formas de ser y los mandatos sociales asignados a hombres y mujeres en cada sociedad. Desde lo sociocultural, la sexualidad es uno de los ejes en torno a los cuales se construyen las diferencias sexuales y las identidades. Una conceptualización de la juventud debe de incluir las confrontaciones y las posibles resistencias

o desviaciones de lo que la sociedad entiende como trayectoria ideal de los hombres a diferencia de aquel de las mujeres, a los efectos de distinguir los dispositivos de control, represión, castigo o estímulo instituidos (Foucault, 1975), dispositivos contruidos por los saberes, los sistemas de poder y el autoreconocimiento de las personas como sujetos de esa sexualidad, deseantes o deseados.

La territorialidad facilita el encuentro con la variable distinguida como región de pertenencia, que hace referencia particularmente a la ubicación marcadamente rural, suburbana o urbana. Esta se constituye en una dimensión que marca profundamente la experiencia de la juventud, y por lo tanto debe ser tenida en cuenta en cualquier investigación, diagnóstico o diseño de propuesta en función de las ventajas comparativas que las regiones centrales ofrecen a la ciudadanía. Es decir que la clase o el nivel socioeconómico, no solamente desde la perspectiva del acceso material a los recursos, sino como parte de la cultura parental que configura desde muy temprano la imagen y expectativas del mundo, ya sea para negarlo, reproducirlo o reconciliarlo tiene su anclaje en la educación, el género y la región. Estas variables son transversales a la sexualidad y a la construcción social del género por que impacta a la juventud en el plano de las condiciones sociales, entendidas como el conjunto de derechos y obligaciones que definen por un lado la identidad de las y los jóvenes y el acceso que tienen a ejercerlos y por el otro en el plano de las imágenes culturales, es decir, de lo que es deseable y apropiado para ellos. Utilizar la categoría de género es importante para analizar adecuadamente las vivencias diferentes de las mujeres y hombres jóvenes. Pero es fundamental, además, para analizar si las propuestas de atención a sus necesidades abren nuevos espacios para que unas y otros desarrollen el tipo de expresión, de ejercicio de poder y de capacidad para individuarse y convertirse en sujeto que la cultura dominante tiende a negarles también diferenciadamente.

El poder institucional que impulsan los jóvenes

Existen diversas hipótesis sobre las dinámicas que configuran y construyen los procesos juveniles. Bourdieu (2014), sostiene que Juventud es sólo una palabra ya que las divisiones entre las edades son arbitrarias, de este modo se constituye un campo de luchas, tensiones y disputas en donde se conjugan modelos, habilitaciones, habilidades, competencias de acuerdo al género, edad y posición social y distribución del poder. Estas clasificaciones imponen límites y producen el orden social que estructura el lugar que cada quien debe ocupar, es decir, que los atributos se adquieren progresivamente en relación al poder. Son estas disputas las que indican que la edad se constituye como un dato biológico socialmente manipulado y manipulable; que intenta establecer desde la unidad criterios de unificación que oculta las diferencias entramadas en las condiciones de vida, la permanencia en el

sistema educativo, las oportunidades de inserción que ofrece el mercado de trabajo en contraposición a los jóvenes que no trabajan ni estudian y por su situación de pobreza reciben subvenciones tuteladas del Estado, materializadas en la diversificación de ofertas para atender múltiples necesidades, siendo una de ellas la permanencia o reinserción en el sistema educativo a través del Plan Fines, las Becas Progresar, la provisión del boleto estudiantil, la entrega de bicicletas, la contratación de transportes o combis para trasladar a los jóvenes desde sus domicilios hasta el establecimiento escolar. En este sentido los contextos diferenciales para unos y otros establecen trayectorias difusas, con fuertes contradicciones entre las aspiraciones y las posibilidades reales que la obtención del título ofrece. En este sentido el vínculo profesor-alumno-conocimiento es fundamental desde los aspectos psicológicos, afectivos, social y ambiental (Barone, 2000), ya que la situación socio-institucional en la que habitan presenta manifestaciones del malestar social, de las crisis sociales, de la devaluación, desocupación, desmembramiento social, violencia, de la posibilidad de imaginarse un futuro, de armar un proyecto. La devaluación por simple inflación encuentra su correlato en la devaluación de la calidad social de los que poseen los títulos ya que los títulos se hacen accesibles a gente que no tiene valor social.

Desde esta óptica, la juventud está constituida por un conjunto de relaciones sociales dentro de una estructura jerárquica que establece la supremacía de las personas mayores sobre las más jóvenes, en un período de la vida en que los cambios biológicos y psicológicos debilitan los controles establecidos sobre el cuerpo y la sexualidad. La juventud no es un conjunto universal de rasgos universales, sino que expresa las especificidades histórico-culturales de un grupo social determinado. En este proceso, las personas adultas participan en la transformación de los jóvenes y en su inserción en el mundo.

Existen en la vida cotidiana infinidad de formas en que los adultos, pero también los jóvenes, modelan el campo social que da lugar a las posibilidades de acción de, hacia y por parte de éstos. Las fronteras entre las generaciones jóvenes y las mayores han sido objeto de lucha para detentar el poder a lo largo de la historia. La representación ideológica de la división entre ambos otorga a los jóvenes ciertas cosas a cambio de que dejen de hacer muchas otras a los más viejos, en un marco de transacciones y acuerdos que se generan.

En este ámbito, el pensamiento de Foucault (2006) realiza aportes de interés ya que sostiene que en todas las modalidades de interacción humana, el poder se expresa a través de las instituciones sociales; en el caso de las instituciones educativas mediadas por las políticas sociales compensatorias inclusivas, el poder se ejerce sobre los jóvenes beneficiarios de estas políticas. El objetivo es intervenir en el proceso de la provisión de la subsistencia, el alimento asegurado (155). El poder estructural es central en la conceptualización de la ju-

ventud, porque moldea el campo social de la acción haciendo posible algunas conductas y menos posible otras. El poder supone sujeción o dominio y por su carácter de constructor de subjetividades, es una forma de asumir la propia existencia, relacionarse, constituirse y reconocerse como sujeto en un tiempo y lugar específico. El poder, en ese sentido, no sólo es represivo sino también productor de juventud.

Las instituciones encarnan de maneras muy complejas esta cualidad de ser productoras de juventud, es decir, de determinar a quiénes tratan como jóvenes. Tres tipos de instituciones se perfilan como productoras centrales de lo juvenil: las instituciones de socialización, las empresas productoras de los bienes simbólicos, culturales y de consumo y al imaginario construido en torno a ellas y las normas y aparatos jurídicos y políticos.

Desde este análisis surge que un primer conjunto son las instituciones de socialización, las cuales aparecen como instancias obligadas de paso. Dependiendo del carácter positivo o negativo de la experiencia, la permanencia o expulsión de la familia, escuela, barrio, comunidad, etc. y las relaciones de respeto, subordinación o conflicto que surjan en su contexto, se determinan las estrategias institucionales hacia los jóvenes, así como la reacción de éstos. En este contexto la escuela aparece como un espacio abierto de reconocimiento interpersonal que entrama, prescripciones, procesos de comunicación, manifestaciones de solidaridad, necesidad de autonomía, de reciprocidades afectivas y, primordialmente de identidad (Dayrell, 2007). Maldonado (2000), desde una perspectiva antropológica sostiene que los conflictos entre jóvenes en la escuela están ligados a procesos identitarios, búsquedas de diferenciación y luchas por las clasificaciones sociales, cuyos procesos de disconformidad resultan en situaciones de dominación, confrontación, indiferencia o agrupamientos por relaciones de amistad y comunidad de intereses (Paulín & Tomasini, 2008).

Como segundo conjunto de instituciones que impactan en la juventud, haremos mención a las empresas productoras de los bienes simbólicos, culturales y de consumo y al imaginario construido en torno a ellas. A diferencia de otras instituciones, éstas han operado a partir de una imagen de la juventud como sujeto activo y han presentado modelos que amplían la gama de posibilidades para las diferentes expresiones e identidades de la población joven, aun cuando esto sucede bajo intereses distorsionados y comercializados. El análisis de la relación entre educación, cultura y consumo cultural está inscripto en los procesos de socialización formales e informales, en los que intervienen la familia, los medios de comunicación, las religiones, lo que en su totalidad conforman el sistema educativo (Percheron ret. por Herrera & Pinilla, 2001), en el cual la escuela, como aparato ideológico, contribuye al mantenimiento de una identidad legitimadora que en su discurso privilegia la cultura dominante, en cuyo ámbito cono-

cimiento-discurso-poder promueven modelos de autoridad, de regulación moral y social que disciplina y genera dispositivos homogeneizantes que en múltiples ocasiones se oponen al contexto que el orden local presenta, en donde emergen multiplicidad de voces, expresiones culturales, modos de ser y vivir la juventud. Los jóvenes no se sienten interpelados ni encuentran respuesta a sus motivaciones e intereses por los mecanismos que estructuran de modo fragmentado el conocimiento que reproduce desde el discurso disciplinador de las disciplinas el poder que ejercen los docentes.

Un tercer grupo de instituciones son las normas y aparatos jurídicos y políticos que definen el estatus de la juventud en un determinado momento y lugar. A partir de éstas se configuran las características deseables que una sociedad se plantea para las generaciones jóvenes y las sanciones establecidas para fomentar estas conductas. Por ejemplo, el criterio de la edad no opera de igual modo cuando se supone que un sujeto a los 16 años es capaz de discernir el alcance de sus acciones, mientras que de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo la inserción está determinada por horarios, extensión de la jornada laboral, condiciones de empleabilidad, si bien a los 16 años pueden votar, carecen de autonomía para conducir, casarse o administrar bienes patrimoniales; en estos últimos casos se apela a la figura de la Patria Potestad.

Conclusiones

Algunas conclusiones parciales que nos ofrece la investigación desplegada en el marco del proyecto de investigación denominado: "Los Jóvenes y el Trabajo. Representaciones Sociales acerca de la inclusión laboral en estudiantes que finalizan la escuela secundaria. Gran Catamarca. Período 2014-2017" están vinculadas a los aportes que brindan las Ciencias Sociales para comprender las categorías juventud, cultura y poder.

Para las Ciencias Sociales la juventud como categoría es una construcción social que concentra significados inscriptos en relaciones de poder; en tanto sistema de clasificación, es un producto del acuerdo social que puede ser transformado, superando el límite biológico que establece la edad e incluyendo las condiciones socio-históricas de existencia en los ámbitos de sociabilidad que conforman las instituciones educativas, laborales, culturales en relación al territorio que ocupan.

Esta perspectiva posibilita comprender los diferentes modos de ser jóvenes de acuerdo a las condiciones de posibilidad que otorga la titulación de las instituciones educativas, entramadas con la habilitación para ingresar al mercado laboral, participar de la constitución identitaria en relación a su posición social en concordancia con el género y la edad. Estos componentes fundan las distancias, acercamientos, diferencias en una visión de mundo cambiante y discontinuo en la que no se reconocen desde los criterios de homogeneización que se pretende imponer desde el discurso cuando se habla de gene-

ración como patrón retórico propio de una época.

Las experiencias de socialización trazan diferentes formas, maneras, modos de ser y sentirse jóvenes, por ejemplo el ingreso tardío al sistema educativo por la vía de los Planes FINES; las becas Progresar, o similares se advierte un campo de luchas y tensiones que en los intercambios cotidianos los/as jóvenes satisfacen la necesidad de reconocimiento, de sentirse existente y admitido por el otro sean sus docentes o sus grupos de pares. En y desde estas relaciones sociales, los espacios de sociabilidad juvenil son escenarios de exposición, de vulnerabilidad ante el otro, donde existe el riesgo de ser violentados por dicha exposición en relaciones simétricas o asimétricas en donde juega además el poder y la autoridad que configura oportunidades para fortalecer los procesos identitarios afrontando los conflictos que las tramas relacionales demandan. Tramas en las que intervienen códigos y normas basadas en las diferencias de género, edad y posición social, que operan como valores propios de la cultura escolar y de la cultura juvenil, recayendo en la institución escolar el desafío de innovar, crear, habilitar ciudadanos para que sean partícipes activos de transformaciones político-sociales. Son los adultos los que deben asumir la traducción de las concepciones e intereses institucionales a políticas y medidas concretas que superen la visión de jóvenes carentes, e instrumenten estrategias de autonomía que aliente a los jóvenes para que definan su campo de acción e intervención. De este modo se organizan las condiciones de posibilidad para que los jóvenes en ese campo de lucha y tensiones sean capaces de asumir la responsabilidad y el protagonismo para transmitir desde qué concepción y desde qué imaginario pretenden que cada una de las instituciones se proyecte en torno a la juventud, definir qué espacios son los que están en juego, poder reflexionar cuál es la incidencia de estas decisiones en las definiciones que se adoptan para ser reconocidos como jóvenes, precisar los grados de responsabilidad y protagonismo para formarse como sujetos.

Referencia bibliográficas

- Aberastury, A. y Knobel, M. (1971). *La adolescencia normal*. Buenos Aires: Paidós.
- Barone, C. (2000). *Los vínculos del adolescente en la era posmoderna*. Argentina, Buenos Aires: Ediciones Paulinas.
- Bauman, Zygmunt (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beccaria, L (2001). *Empleo e integración social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (1990) *Espacio social y génesis de las clases*. *Sociología y Cultura*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, P. (2014). *Sobre el Estado*. Cursos en el Collège de France (1989-1992). Barcelona: Anagrama.

- Brígido, A. (2004). *El sistema educativo Argentino. Elementos conceptuales, metodológicos y empíricos para su análisis*. Córdoba: Brujas.
- Cardozo, G (2005). *Adolescencia. Promoción de salud y resiliencia*. Córdoba: Brujas.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Dayrrell, J. (2003). *Cultura e Identidades Juveniles*. Revista Última Década, 11 (18), 69-91.
- Dayrell, J.T. (2005) *Juventud, grupos culturales y sociabilidad*. Jóvenes: Revista de Estudios sobre Juventud, México, DF, n. 22, p. 128-147
- Dayrrell, J. (2007). A escola “faz” as juventudes? *Reflexões em torno da socialização juvenil*. Revista Educacao & Sociedade, 8 (100), 1105-1128.
- CEPAL. (2015). *Desafíos para impulsar el ciclo de inversión con miras a reactivar el crecimiento*. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/38713>
- Foucault, M. (1975) *Vigilar y castigar*. El nacimiento de la prisión. México: Editorial. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, territorio, población*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Gianni, H. & Minno, N. (2006). Oportunidades, Riesgos y Desafíos educativos: condiciones socio-afectivas (estudio de casos). En Carbay, Marta, *Adolescencias y Juventudes. Desafíos actuales*. (págs. 15 - 35). Córdoba: Brujas.
- Gutiérrez, Alicia. (2006). La tarea y el compromiso del investigador social. Notas sobre
- Pierre Bourdieu (2007), Clases, espacio social y estrategias: una introducción al análisis de la reproducción social en Bourdieu, en: Bourdieu Pierre. *Campo del poder y reproducción social*. Córdoba: Ferreyra Editor, Colección Enjeux.
- Jiménez Burillo, F. (coordinador, 2006). *Psicología de las relaciones de autoridad y de poder*. Barcelona: Editorial UOC.
- Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita “identidad”? En S. Hall & Paul du Gay (comp.), *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Herrera Cortés, Pinilla Díaz (2001) *Conflicto educativo y cultura política en Colombia*. En Nómadas. Nº. 15, 2001. págs. 40-49
- Hornstein, M.C. (comp.2006). *Adolescencias: Trayectorias Turbulentas*. Argentina: Editorial Paidós
- Kirchner y Vessvessian (2001). *En busca de un ordenador social. Trabajo agenda no resuelta*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Espacio.
- Maldonado, M. M. (2000). Una escuela dentro de una escuela. *Un enfoque antropológico de los estudiantes secundarios en una escuela pública de los 90s*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo A Escala Humana Conceptos, Aplicaciones y Algunas Reflexiones*. Montevideo: Nordan Comunidad.
- Ministerio de Salud (2014). *Programa SUMAR y la integración con otras políticas sociales. PROGRESAR y Asignación por Embarazo*. Recuperado de: http://www.ms.gba.gov.ar/sitios/tocoginecologia/files/2014/04/Gu%C3%ADa_para_equipos_de_salud.
- Ministerio de Salud (s.f). *Programa SUMAR, la ampliación del Plan Nacer*. Recuperado de: <http://www.msal.gov.ar/sumar/images/stories/pdf/brochure.pdf>.
- Morín, E. (1990) *Argumenta autour d'une méthode* .París :Du Seuil.
- Organización de las Naciones Unidas (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Recuperado de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_MNcdn.pdf.
- Paulín, H. y Tomasini, M. (2008). *Conflictos en la escuela secundaria: diversidad de voces y miradas*. Córdoba. Universidad Nacional de Córdoba.
- Reguillo, R. (2000). *Emergencia de las culturas juveniles. Estrategias del desencanto*. Bogotá. Colombia: Norma.
- Rodríguez, J. y Redondo, L. (2008). Grupos de amigos y conducta antisocial en *Revista Capítulo Criminológico* 36(4), 121 – 149. Recuperado de: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-95982008000400005&lng=es&nrm=is
- Rosanvallón, P. (1995). *La Nueva Cuestión Social. Repensar el estado providencia*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Manantial.
- Sennet, R. (2002). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- UNICEF (2011). *La adolescencia, una época de oportunidades*. Recuperado de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/estado_mundial_infancia_2011.pdf

Alternativa laboral un espacio de encuentro para las adolescentes madres

Mabel Rocchiccioli de Loza

Mabel B. Rocchiccioli de Loza: Lic. y Prof. en Psicología. Coautora del Programa Porvenir para los Jardines Maternales de la Municipalidad de Córdoba. Jefa del Departamento de Programación, Investigación y Control de Gestión de la Dirección de Promoción Familiar de la Municipalidad de Córdoba. Email: mabelrochi66@outlook.com

Introducción

Los recorridos que las adolescentes madres realizan por sus diferentes espacios institucionales, no es lineal sino más bien sinuoso y complicado. También en esta etapa evolutiva, se resignifican la búsqueda y construcción de nuevos proyectos de vida.

Los enfoques tradicionalistas, plantean un modo único de ser adolescente, en donde lo diferente es una característica negativa. Desconociendo las distintas experiencias de adolescencia, que expresan desigualdades, desamparos, fugas y resistencias, como parte de una lógica natural e inevitable. En contraposición, están las perspectivas que las reconocen ligadas a un orden social injusto, en tanto social, supone la pulsión hacia el cambio, a la construcción de relaciones más justas y democráticas.

Diversas experiencias se entretajan en la vida cotidiana, en el interjuego entre las posibilidades (condicionamientos sociales e institucionales), las disposiciones (sentidos, expectativas) y las estrategias, las personas van configurando itinerarios y expectativas en espacios altamente regulados.

La comprensión de los procesos de subjetivación, requiere de un análisis de las personas en su realidad inmediata, en su cotidianeidad. Este tipo de indagación permite el acceso al desarrollo de la subjetividad como fenómeno social e histórico.

El presente trabajo es una propuesta que se desarrolló en una institución que trabaja con adolescentes madres en el sector público. Dicha institución se inscribe en lo que se denomina “construcción de nuevas institucionalidades”, por que propone un abordaje desde lo vincular, donde es posible un espacio institucional para la subjetivación de las madres adolescentes y los adultos que acompañan en este proceso, haciendo visible las diferentes experiencias de las madres, que les permita estar en mejores condiciones de desarrollar estrategias que favorezcan la inclusión y la igualdad.

Situación Diagnóstica

En Argentina entre el 15% y el 20% de los nacimientos corresponden a madres menores de 18 años. Un informe de UNICEF, de julio del 2013, versa sobre la situación del embarazo, y en base a datos de la Dirección de Estadística e información del Ministerio de Salud de la Nación da cuenta que el 15% de recién nacidos es de madres adolescentes menores de 20 años, 67 por mil nacidos vivos en todo el país, índice que no ha tenido variaciones en los últimos veinte años. En Córdoba el 13,8% del total de nacimientos es de madres menores de 20 años que en números absolutos representan 7709 hijos nacidos vivos.

Para que estas cifras adquieran significado, es necesario incorporar la situación de vulnerabilidad social de esta po-

blación, “*hace referencia a situaciones de riesgo, debilidad o precariedad en la inserción laboral y de fragilidad en los vínculos relacionales. Una modificación en uno o en ambos aspectos, incide en la condición social de la persona y diferencia niveles de integración, que a su vez se vincula con la integración material: posibilidad de acceder a bienes y servicios de consumo, y la integración simbólica: posibilidad de participar y compartir el proceso de gestación y asimilación de valores sociales*” (Agurto Gálvez, 2012: 23), desarrollo que se profundizará más adelante.

La vulnerabilidad social, es un instrumento teórico que informa de las realidades sociales críticas y conflictivas en el contexto de cambios sociales, políticos y culturales de una sociedad. Forma parte del proceso social, comprende la interacción de condiciones y situaciones, tanto estructurales y coyunturales.

En este contexto de vulnerabilidad, para las adolescentes madres, son vitales: lo educativo y lo laboral, en las restringidas opciones que tiene esta población. Es por ello que la situación de adolescentes madres debe formar parte de las políticas públicas. La autora Olga Nirenberg argumenta que “*las políticas públicas se constituyen como conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva adelante un gobierno para solucionar un problema en un momento dado. Manifiesta determinada modalidad de intervención del Estado, que es de interés de los actores de la sociedad civil. Los problemas que son socialmente problematizados, son aquellos que se colocan en la agenda pública, refleja los valores que una sociedad prioriza*” (Nirenberg, 2003: 23 y 24).

Retomando lo expresado con anterioridad, respecto de vulnerabilidad social, la precariedad laboral comienza con la crisis del Estado de Bienestar (mediados de los años ochenta). Hasta el momento el principal actor era el Estado, tanto en la formulación como en la ejecución de las políticas sociales, y asumir la responsabilidad de brindar protección a los ciudadanos en situación de vulnerabilidad social.

En la década del noventa, la transformación del Estado profundiza la brecha entre economía y sociedad, se la denominó por algunos autores “*modelo de modernización excluyente*”. El impacto de la situación de empleo fue grave para la población activa, afectando especialmente a los segmentos jóvenes de los sectores medios o populares, y en particular a los que buscan trabajo por primera vez. Estos adolescentes tuvieron serias dificultades para insertarse en el mundo laboral y también fueron expulsados del sistema educativo, se encontraban en peor situación para su desarrollo personal como también para contribuir al desarrollo social en el contexto que habitaban, se vieron obligados a desarrollar estrategias para sobrevivir.

El nuevo ordenamiento socioeconómico de América Latina, abarcó una transnacionalización de la economía y una nueva dependencia, anclada en el poder financiero. En Argentina,

para dar respuesta a la abrupta suba de la desocupación, los planes sociales se transformaron en planes de emergencia ocupacional.

Desde esta propuesta se considera que las intervenciones desde las Políticas Sociales, debieran tener una mirada integral, promoviendo servicios acordes a las necesidades y expectativas de las adolescentes madres, con el propósito de mejorar la vida cotidiana, facilitar el auto cuidado, la inclusión social e igualdad de oportunidades, brindando asistencia integral a la adolescente madre para el desarrollo de sus potencialidades.

La importancia que las sociedades y sus gobiernos otorgan a las instituciones que trabajan con adolescentes se observa en la jerarquía, grado de autonomía, fortaleza política y recursos que les asignan sus gobiernos.

Objetivo

Analizar las trayectorias educativas y laborales de las adolescentes madres en sectores de vulnerabilidad social.

Contextos de vida de la adolescente madre: escuela y trabajo

La incorporación de los adolescentes a la sociedad, fue pensada como una *“secuencia de pasos a seguir institucionalmente”* (Jacinto & Millenar, 2009). Ser adulto implica salir de la familia de origen para asumir responsabilidades laborales y de reproducción. Desde esta perspectiva el mundo laboral, es un elemento importante para la construcción de la subjetividad.

En la sociedad post moderna, este pasaje de la adolescencia a la adultez se desdibuja, ingresar al mercado laboral, es un complejo proceso hacia un empleo estable. Jacinto y Millenar, plantean dos ejes de análisis en esta sociedad, primero, *“el debilitamiento institucional y proceso de individualización condicionan fuertemente las trayectorias de inserción”* (Jacinto y Millenar, 2009), que ya fue analizado en el párrafo anterior cuando se hace referencia a lo ocurrido en la década del ochenta y noventa en nuestro país.

La segunda, *“diversas formas de desafiliación, pero también de otras formas de sociabilidad que son así mismo reconocimiento social”* (Jacinto & Millenar, 2009). Las instituciones educativas, durante mucho tiempo, rechazaron y expulsaron a las adolescentes madres. En la actualidad, se observa en el grupo de adolescentes que participan en la institución, si bien existe un marco legal, desafilian a estas alumnas de manera implícita. En el mejor de los casos, derivan a otras instituciones que se sabe que recibe lo que niegan ellas. Pero también se encuentran *“alternativas de inclusión y estrategias retención escolar que dejan huellas para seguir construyendo camino”* (Fainod, 2008: 111).

El importante lugar que tienen las instituciones, familia,

escuela y trabajo, como espacios de socialización y construcción de la subjetivación, en las diversas expresiones que adquieren las experiencias de la maternidad adolescente, en su atravesamiento con los condicionantes estructurales de la vulnerabilidad social.

Se pone de manifiesto, que la organización de los ciclos de vida está en crisis desde lo individual y lo social. Las diversas situaciones de vulnerabilidad y la ampliación de las desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades, configuran una nueva cuestión social.

Las instituciones, constituyen un dispositivo mediador entre la implementación de políticas públicas y los adolescentes. El lugar de las instituciones que acompañan el proceso de transición, lo hacen desde la paradoja por un lado, el debilitamiento de las instituciones de integración social. Por el otro lado, se necesita el fortalecimiento de las instituciones tradicionales y la construcción de institucionalidades y actores nuevos.

Los condicionamientos que atraviesan la vida de las adolescentes, no explican cómo algunos adolescentes generan estrategia que resisten o superan los límites que el contexto les impone. Si las trayectorias estuvieran prefijadas, en función del origen social, quedarían afuera las historias que tienen otros finales. Cómo explicar en el caso de la maternidad adolescentes de sectores vulnerables, la diversidad de experiencias, que se contraponen a la idea de un único destino.

Josefina Racedo, responde a este interrogante considera que en los procesos de construcción continua, *“durante el cual diversos elementos contradictorios no sólo se unen sino que se mantienen en tensión y lucha. En este proceso hay cambio y continuidad. Y se va conformando tanto en cada individuo como en lo colectivo una totalidad de elementos que le permiten a la comunidad y a cada uno de sus miembros, identificarse a la vez que diferenciarse”*. (Racedo, 1997, 184)

Stern, agrega que la edad a la cual ocurre el embarazo no es la causa de la pobreza o un menor bienestar futuro. El origen social y familiar de la adolescente, están más vinculados con los contextos de desigualdad social, en realidad con desigualdad de oportunidades, característica que trasciende a las adolescentes.

Desde este enfoque, el embarazo y maternidad adolescentes son variables independientes, recae sobre el individuo y la familia, la pobreza y la responsabilidad de la situación. Este discurso adquiere anclaje en la vida cotidiana, consolidando la estigmatización y la discriminación, al invisibilizar condiciones injustas del orden social. Se propone otro tipo de correlación, donde la pobreza tiene un papel central, pero no como consecuencia, sino, como condición que se antepone para dar cuenta de las desigualdades que están presentes.

Cuidar al otro

Retomando la importancia que tienen las instituciones como espacio de socialización y construcción de la subjetividad, es necesario proponer al otro, un lugar de cuidado, que también es protección. Con un abordaje desde lo vincular, para las madres adolescentes, donde sea posible un espacio para la subjetivación de los futuros padres adolescentes y adultos que acompañan en este proceso. Hacer visible diferentes experiencias de los adolescentes, permite estar en mejores condiciones de desarrollar estrategias que favorezcan la inclusión y la igualdad.

El otro en tanto diversidad de la humanidad, existe desde la pluralidad: diversos puntos de vistas, determinadas circunstancias y diferentes condiciones. Jodelet plantea que *“las maneras en que el otro puede ser tratado como resultado de un proceso psico-social de la alteridad que admite el reconocimiento de una proximidad y una semejanza”* (Jodelet, 2006: 22)

La alteridad es una característica asignada a un grupo o persona y permite centrarse en los procesos de asignación teniendo en cuenta los contextos de realización, los protagonistas y los tipos de interacción puestos en juego. Las perspectivas de las representaciones sociales brinda la posibilidad de indagar la relación con la alteridad. *“Esta última, situada en el plano del vínculo social, aparece no como atributo de la persona o del grupo, sino como una clasificación que se le aplica desde el exterior. Es una propiedad que se elabora en el marco de una relación social y en torno a una diferencia”*. (Jodelet, 2006: 23)

El otro-semejante participa de la construcción intersubjetiva del yo o de los grupos en un mismo espacio cultural, se requiere volver a la interacción psico-social para entender el paso del prójimo-semejante desde la diferencia. Las formas de relación con el otro implica la articulación entre la identidad y la diferencia, que constituye distintos modos de vinculación social. La psicología social, *“procuró demostrar la indisoluble conexión de la identidad y la diferencia, y en qué medida la necesidad de diferenciación la supera con relación a la necesidad de semejanza, de esta forma el otro es objeto de conocimiento”* (Jodelet, 2006: 29)

Desde este planteo de Jodelet, se las denomina *“madres adolescentes”*, porque son objeto de conocimiento, contribuyen que los actores sociales se identifiquen con dichas etiquetas. Pero los distintos modos de vincularse, en este caso, las adolescentes con el embarazo, puede ser vivido de dos formas: la primera, ser percibida como un quiebre en las expectativas que su entorno tenía para la adolescente, siendo el embarazo el punto final de su proyecto de vida, generando sentimientos de frustración. En segundo lugar, la posibilidad que tener un hijo sea la concreción de su proyecto de vida y motivo de realización personal.

El embarazo en la adolescente no configura modos adolescentes de pobreza, sino como, situaciones que dan cuentas de desigualdades previas. Como lo plantea Fainsod (2008),

se propone invertir la relación de embarazo adolescentes-pobreza por la relación de desigualdad-pobreza-embarazo adolescentes. Debido a que se está haciendo referencia a la construcción de la subjetividad también se propone la inversión de adolescentes embarazadas y madres.

Es pertinente retomar el concepto de vulnerabilidad social, plateado por Augusto Gálves, como precariedad en la inserción laboral. Chardon, amplía el análisis, *“cuando sostiene que la desafiliación del mundo del trabajo fragiliza las relaciones sociales en las que se incluye individuos y grupos”* (Chardon, 2012: 85). Y lo traslada a la desafiliación de la escuela, que puede ser por la exclusión producida por la propia institución o por el abandono de la adolescente, produciendo situaciones de vulnerabilidad social.

Continuando la línea de este análisis, elaborar un embarazo, la llegada de un hijo que representa la continuidad de un linaje, y también una fisura con la generación inmediatamente anterior, requiere de *“otro para poder anidar, se necesita sostener tramas de sentido que cobijen y si las instituciones (familia, escuela) condena, culpan, excluyen, presentan un futuro áspero”* (Chardon, 2012: 83). Es un otro espacio, para construir alternativas de inclusión por ello es importante el lugar que tienen las instituciones familia, escuela y trabajo.

Taller Alternativa Laboral

Las alternativas de inclusión institucional suministran un particular desafío en el diseño de las políticas sociales. Por lo que desde una institución pública, que se focaliza en el servicio psicosocial para la adolescente madre, se propone el Taller de Alternativa Laboral (TAL), como puente hacia la inserción en el mundo del trabajo, con una mirada en las experiencias vitales y en los sentidos que se le otorga. Se propone dos objetivos: el primero, conocer la construcción subjetiva, sobre la familia, escuela y trabajo, de las adolescentes madres que asisten al TAL. El segundo, explorar las estrategias que implementan las adolescentes madres para su inclusión en el contexto educativo y laboral.

Para lograr los mismos se propone un espacio no formal de encuentro con el otro, despertando entre las integrantes del taller, como lo plantea Pichon-Rivière, *“una actitud que se manifiesta corporalmente a través de un impulso de acercamiento, una necesidad de confundirse con el otro, o un tomar distancia motivado por una interior sensación de repulsa”* (Pichon-Rivière y Pampliega de Quiroga, 2010: 96)

En toda situación de encuentro *“es el proyecto de compartir una tarea, lo que tiende a resguardar la permanencia del vínculo”* (Pichon-Rivière y Pampliega de Quiroga, 2010: 97). El engarce de una persona con otra, es la que permite volcar en él sus aspiraciones, es la persona capacitada para realizarse. El encuentro tiene un componente emocional e instrumental, se produce en un clima de intimidad para que la comunica-

ción se produzca entre los integrantes del TAL, ponerse en lugar del otro. Si la imagen del otro es la esperada entonces surgirá el proyecto compartido, los distintos encuentros que conforman el taller, para dar lugar a la creatividad.

Se planteó para uno de los encuentros, trabajar sobre temores y esperanzas. Las adolescentes madres, definieron claramente el deseo de trabajar los temores, centrado en el “NO PODER” y lo que el “EL OTRO ME HACE”, lo que pudo resolverse en el interjuego de encuentros y recuentos. Por lo que surge la necesidad de continuar con este espacio, una de las integrantes manifestó “ahora estamos acompañadas tenemos un lugar para venir”.

La propuesta de TAL, surge porque se observó en la institución que la actitud que la adolescente tenga hacia el embarazo, se verá modificado en función de sus proyectos previos al mismo. Para las adolescentes madres, el embarazo puede ser vivido de dos formas: la primera, percibir como un quiebre en las expectativas que su entorno tenía para ella, siendo el embarazo un punto final a sus proyectos y un obstáculo a su desarrollo, generando sentimientos de tristeza, frustración, angustia y miedo. En segundo lugar, está la posibilidad de que signifique la satisfacción de su anhelo de tener un hijo a quien se lo percibe como propiedad, siendo este la concreción de sus proyectos de vida y motivo de realización personal.

La construcción subjetiva de las adolescentes embarazadas, se analiza como construcción histórico social, generada por el lenguaje y las formaciones sociales. Al respecto algunos autores sostienen que los seres humanos siempre se han contado cosas entre sí y han escuchado lo que los demás le contaban; y siempre hemos comprendido qué somos y quiénes somos a partir de las narraciones que nos relatamos mutuamente. En ese sentido no somos más que coautores de una narración en permanente cambio que se transforma en nuestro sí mismo. Estas nuevas conceptualizaciones enfatizan la capacidad de crear significado a través del lenguaje y el diálogo.

Otros autores sostienen que la subjetividad se estructura a partir del lugar que ocupa el sujeto en la sociedad y se organiza en torno a formas específicas de percibir, de sentir, de racionalizar, de abstraer y de accionar sobre la realidad. La subjetividad se expresa en comportamientos, en actitudes y en acciones del sujeto, en cumplimiento de su ser social, en el marco histórico de su cultura. En suma, la subjetividad es la elaboración que el sujeto realiza de su experiencia vital, lo realmente importante no es cómo es la realidad sino cómo el sujeto la percibe.

La subjetividad es la elaboración única que hace el sujeto de su experiencia vital, percepciones y sentimiento que un individuo tiene de sí mismo, el cual va construyendo y definiendo a partir de la influencia de personas significativas y de sus propias experiencias. En el contexto de vida, el individuo circula por diferentes espacios institucionales, en ellos aprende

de a elegir de una manera determinada. Se conforma en el interjuego con los demás, lo cual permite a cada quien reconocerse en su singularidad y ser a la vez imagen especular, donde los demás se reconocen, por ello conforman la subjetividad.

La subjetividad se estructura a partir del lugar que ocupa el sujeto en la sociedad, como envolviendo lo anteriormente desarrollado, con el propósito de entender el contexto socio-histórico en el que se sitúan las adolescentes embarazadas, y otorgar una mayor comprensión al cómo la maternidad adolescente se puede asociar a la condición de vulnerabilidad en estas adolescentes.

Con anterioridad surgió el cuestionamiento, si las trayectorias estuvieran prefijadas, en función del origen social, quedarían afuera las historias que tienen otros finales. Fainsod (2008) amplía la respuesta dada por Racedo, “*los actores crean a partir del interjuego entre las posibilidades (condicionamientos sociales e institucionales), las disposiciones (sentidos, expectativas y deseos) y las estrategias*” (Fainsod, 2008: 23). En este sentido, el ejercicio de la autonomía es la posibilidad de otorgarle sentido al pasaje de una institución, escolar, a otra, laboral. Poniendo en práctica estrategias que posibilitan la recreación del proyecto de vida, por lo que es pertinente pensar la influencia y las formas de subjetivación en contexto de vulnerabilidad social, como también ritos y prácticas, es la cotidianidad de las adolescentes madres y el habitar sus vínculos.

El proyecto de vida, puede entenderse como “*imagen desafiante a la realidad cotidiana puede ser un terreno subjetivante; pensando que estos jóvenes han construido lazo basados en la fraternidad entre pares*” (Zaldúa y otros, 2009:307).

Afrontar situaciones de que exige implicación puede ser ocasión de decisión, responsabilidad y oportunidad de subjetivación. La trasmisión de valores y límites es intergeneracional, construyendo subjetividades entre pares, las prácticas cotidianas con su correlato simbólico son frágiles e intransferibles a otras situaciones por que se desarrollan bajo el paradigma de la inmediatez.

En este sentido Jodelet señala, que la elaboración de las representaciones sociales moviliza componentes del posicionamiento frente al mundo, vinculado a las circunstancias sociales en que son elaboradas, el contexto de vulnerabilidad social imprime un modo de ver las cosas que no les permite evadirse, desconociendo el origen y función de esas creencias aunque determinen el comportamiento.

Si bien el futuro es esencial en la construcción del proyecto de vida, se inscribe en una persona con una percepción y una perspectiva temporal determinada. Su elaboración construye una reinterpretación y resignificación del pasado y del presente en relación al futuro que se desea alcanzar. Por lo que se considera que la elaboración y construcción del proyecto de vida en población con vulnerabilidad social demanda una intervención orientadora y preventiva, dirigida al reconoci-

miento y revalorización de los propios recursos.

Conclusiones

El debilitamiento institucional abarca a todas las instituciones de socialización, en primer lugar, la familia con sus diversas estructuras y las tensiones generadas por un contexto desprotector. En segundo lugar, la escuela que se ha debilitado como constructora de sentidos y como generadora de saberes significativos. También la inserción al mundo del trabajo, ha perdido seguridad y la consecuente vulnerabilidad social.

Proponiendo nuevos interrogantes a las políticas sociales, para incorporar las nuevas condiciones en sus diseños e implementación, se necesita registrar sus voces para dar visibilidad de su existencia y reconocimiento en su trama social.

Hacer visibles diferentes experiencias de las adolescentes, permite estar en mejores condiciones de desarrollar estrategias que favorezcan la inclusión y la igualdad.

Las personas a partir de las primeras experiencias, construyen una escala de valores que va ser utilizado en la reconstrucción del vínculo con el mundo. Configurando un patrón de conducta, condicionando las reacciones del individuo frente al otro.

La conceptualización, del proyecto de vida como proceso de construcción de autonomía, implica la idea de dinamismo como proceso incesante, continuo e histórico social. Incesante porque implica no acción permanente ante las cuestiones conflictivas. Continuo, porque supone la superación definitiva de los conflictos, es un equilibrio inestable que cuando se alcanza inmediatamente entra en un nuevo conflicto. Histórico social por que el trabajo se encuentra signado por una realidad donde los fenómenos transcurren en la vida cotidiana.

Referencias bibliográficas

Abundiz, V. (2006). *Representaciones sociales: alteridad, epistemología y movimientos sociales*. Cap.1: El orto, su construcción, su conocimiento. Denise Jodelet. MSH 1 Edición.

Agurto Galves, G. (2012). *Construcción de vida subjetiva de madres adolescentes acerca de su maternidad y proyecto de vida, residentes en sectores vulnerables de la comuna de Cauquenes*. Chile: Universidad del Bio-Bio.

Beccar Varela E. y otros. (2012). *Orientación Vocacional. Pienso... luego elijo*. Buenos Aires: Biblos 1ra Edición.

(2012). *Orientación Vocacional. Pienso...luego elijo*. Buenos Aires: Biblos. 1ra Edición

Fainsod, P. (2008). *Embarazo y maternidad adolescente en la escuela media*. Buenos Aires: Miño y Davila. Segunda Edición.

Gavilan M. (2012). *Equidad y orientación educativa y ocupacional. El desafío de una propuesta*. Buenos Aires: Lugar 1 Edición.

Jacinto, C., y Millenar, V. (2009). *Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo*. Última Década N. 30, 67-92

Nierenberg O., Brawerman J. y Ruiz V. (2003). *Programa de evaluación de proyectos sociales: Aportes para la racionalidad y transparencia*. Buenos Aires: Paidós Temas Sociales, 1 Edición.

Peregalli A. y otros. (2012). *Maternidades, Paternidades y Adolescentes. Construirse hombre y mujer en el mundo. Cap.3: El cuidado como problema público y privado. En la encrucijada entre maternaje-paternaje e inclusión. María Cristina Char-don*. Buenos Aires: Noveduc, 1ra Edición.

Pichon-Rivière, E., y Pampliega de Quiroga, A. (2010). *Psicología de la vida cotidiana*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión. 1Ed 17reimp

Quiroga A. y Racedo J. (1997). *Crítica de la vida cotidiana*. Buenos Aires: 5.

Zaldua G. y otros (2009). *Narrativas adolescentes en contextos críticos*. Anuario de investigaciones Vol. XVI, 305-315, Bs. As.

Trabajo, cooperación y creatividad en el tratamiento de las psicosis

Camila Ovalle Sazie

Camila Ovalle Sazie: Psicóloga Universidad Diego Portales, Especialista en Terapias de Arte Universidad de Chile, Perteneció a Grupo Tripalio: Salud Mental y Trabajo, Arteduca, corporación de desarrollo humano. Santiago, Chile. Email: camilaovallesazie@gmail.com

Introducción

Este trabajo es la sistematización y análisis de una experiencia de intervención concreta, centrada en el trabajo de escritura y de producción de libros, que a lo largo de cuatro años de desarrollo ha ido propiciando significativos avances en materia de salud mental de un grupo de jóvenes que en su mayoría cuentan con el nada promisorio diagnóstico psiquiátrico de esquizofrenia.

Sabemos que hay una larga tradición de estudios e intervenciones que proponen el lugar central que ocupa el trabajo respecto de la salud y especialmente respecto de la salud mental. En Chile, contamos con registros al respecto que datan del siglo XIX: ya Carlos Sazie, médico encargado de la entonces denominada “casa de orates”, intentó aplicar sus aprendizajes hechos en Francia sobre el valor del trabajo en la organización del asilo: “todos los autores que han escrito sobre enajenación mental, desde Pinel para adelante, están de acuerdo en considerar el trabajo como el principal medio de tratamiento en esta enfermedad. El trabajo, además de procurar el reposo del espíritu por el alejamiento de las preocupaciones enfermizas del loco, mantiene la salud física y produce el equilibrio de las fuerzas utilizándolas. El es también un medio de orden y de prosperidad para un asilo.” El autor agrega que “los discursos, los sermones, las pruebas morales contra la realidad de sus males, de sus tormentos, de sus temores, de sus supersticiones es ordinario, inútil o pernicioso. Físicamente es necesario activar la acción de los demás órganos procurando reposo al cerebro” (Sazie, 1881).

El interés de este trabajo se inscribe quizá en esta tradición. No obstante las perspectivas teóricas para procurar comprender la relación entre salud mental y trabajo son otras; recurre a conceptualizaciones como grupalidad (Aguiar, Pichón Rivière), creatividad (Fiorini), trabajo vivo y cooperación (Dejours) para sustentar una intervención con jóvenes usuarios de un denominado “Centro de Rehabilitación en Salud Mental” en la ciudad de Santiago.

En el presente texto, intento dar cuenta de los ejes teóricos que articulan la intervención, la metodología de trabajo empleada, los resultados que hasta la fecha parecen importantes de relevar y una discusión final que más que concluir procura abrir nuevas preguntas y posibilidades a la intervención.

Ejes articuladores del dispositivo: pilares teóricos de la intervención

Tres son los ejes en torno a los que el dispositivo implementado y objeto de la presente sistematización se articula. Los tres igualmente prioritarios y mutuamente imbricados, pero que para efectos de su presentación distingo a continuación: **la grupalidad**, donde destaco los aportes de Moyses Aguiar desde la perspectiva del psicodrama y el teatro espontáneo y de Enrique Pichón Rivière desde la perspectiva del grupo

centrado en la tarea; **la creatividad**, donde destaco los aportes de Fiorini respecto a la creatividad como pulsión y las nociones de **trabajo vivo y el lugar de la cooperación en él** aportadas por Christophe Dejours.

a. La grupalidad

Grupo de pares:

Partimos de la idea que los usuarios de salud mental están generalmente condicionados por la relación vertical jerárquica con el médico psiquiatra y su investidura. Al respecto, Moyses Aguiar plantea que el modelo médico tiene un “carácter de discurso competente, propietario del monopolio de saber en su área (...) en la relación con el cliente se instituye una jerarquía, inicialmente fundada en la sapiencia, pero fortalecida en la práctica del poder. Este molde se arraigó de tal modo en la cultura que el mismo cliente/paciente señala, con sus expectativas y sus ofrendas de sumisión esta complementariedad. De ahí hasta la dependencia hay poco andar: como el cliente es la parte que por definición menos sabe, su salvación esta determinada por el acatamiento de la autoridad y obediencia” (Aguiar, 2009: 76)

La hipótesis en consecuencia, es que esta dependencia inhibe el desarrollo de la autonomía y aumenta el aislamiento de los usuarios, lo que muchas veces, en lugar de colaborar con la transformación de la problemática del paciente colabora con su cronificación.

En el grupo de pares, sin embargo, la contención intersubjetiva es una estrategia de defensa tan psíquica como política ante un orden de cosas que empleando diversos dispositivos hace todo lo posible por individualizarnos, cuestión en la que el modelo psiquiátrico no es una excepción (Pérez, 2016). Lo anterior, parafraseando a Horacio Foladori, hace de los dispositivos grupales -en la medida en que favorecen la conversación en direcciones de horizontalidad- dispositivos de orden contrainstitucional y en tanto, muchas veces resistidos por la institución.

Moyes Aguiar sostiene que en el modelo neoliberal individualista cada uno es responsable de su propia sobrevivencia, cada cual responsable de alcanzar el éxito entendido según un modelo centrado en la acumulación de bienes materiales, poder, prestigio social y moral, lo que a su vez requiere ocultar aspectos que el código axiológico vigente considere como negativos, tales como: flaquezas, dudas, inseguridades, indecisiones, insuficiencias, deslices morales, anormalidades, actos e incluso fantasías de agresión o desobediencias y errores (Aguiar 2009). De este modo, la soledad y la responsabilización individual ganan terreno. Byung-Chul Han es bastante explícito al respecto: “quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace responsable a si mismo y se avergüenza, en lugar de poner en duda la sociedad o el sistema. En esto consiste la especial inteligencia del régimen neolibe-

ral. No deja que surja resistencia alguna contra el sistema” (Byun-Chul Han, 2014: 18). El corolario de esto plantea el autor, es que la agresividad, la rabia que genera la frustración ante el fracaso (supuestamente individual), en lugar de articularse con la de otros en situaciones similares, en lugar de articularse políticamente, es re-dirigida hacia sí mismo, con lo que el explotado en lugar de devenir revolucionario, deviene depresivo (Byung-Chul Han, 2014).

Desde aquí la necesidad y pertinencia de un dispositivo grupal que permita zafar –al menos en alguna medida- de la relación vertical y profundamente asimétrica del modelo uno a uno entre psiquiatra y paciente que hace de este último el objeto de saber del primero. La horizontalidad del grupo -y en este caso y como lo veremos más adelante, la mediación de la práctica artística, de la práctica literaria- ofrece a los usuarios la posibilidad de pensarse a sí mismos, de poner en juego ese saber que cada cual puede ir elaborando respecto de su propia experiencia y la posibilidad de compartirlo con otros en situación de paridad. De esta manera, *los usuarios*, al poner en común su relato, podrán reconocer un saber que les es propio, podrán reconocerse como “expertos por experiencia” y en alguna medida, contraponer este saber a la experticia médica (McLaughlin, 2009).

Grupo centrado en la tarea:

Siguiendo a Pichon Riviere (1978) creador del grupo operativo, el grupo se forma alrededor de la tarea, en función de ella existe y coopera. Con ello invierte las nociones más tradicionales que suponen que el grupo pre-existe a la tarea. En su perspectiva la tarea es el líder que moviliza el pensar, el sentir y la acción grupales. Plantea el autor que la operatividad del grupo, es decir, la capacidad del grupo para avocarse y llevar adelante su tarea dependerá fundamentalmente de su capacidad para elaborar las ansiedades inconscientes que el mismo desarrollo de la tarea moviliza, distinguiendo de esta manera lo que denomina *tarea explícita*, en el caso del presente trabajo: la creación literaria, el trabajo de escritura de textos y una *tarea implícita*, que en el caso del presente trabajo es nada menos que la de brindarse sostén psíquico.

En este sentido, será el permanente retorno de las energías del grupo sobre la tarea explícita, a través, por ejemplo, del señalamiento por parte de la coordinadora grupal de ciertas dificultades que el grupo va manifestando y la invitación a hacerse cargo de ellas, lo que favorecerá el desarrollo de la tarea implícita. En términos más concretos: la tarea de escribir y compartir los textos escritos (tarea explícita) va favoreciendo cierto desarrollo subjetivo (en términos del grupo, pero también de cada uno de sus miembros) en tanto un eje de la configuración identitaria del grupo: la enfermedad, va abriendo espacio a otro: el de creador de textos.

Diré para cerrar esta idea, que dicho movimiento tiene mucho de paradójico, pues por un lado es motivo de celebración,

en términos de que puede considerarse un avance en un proceso terapéutico, pero al mismo tiempo es fuente de ansiedad, pues implica comenzar a dejar algo viejo y fuertemente arraigado; una identidad de *enfermo* y en buena medida de desvalido, de objeto de protección y acción médica por algo nuevo, desconocido; una identidad incipiente de escritor y de sujeto de acción. Otra vez parafraseando a Foladori: el grupo operativo necesariamente impulsa a los participantes a salir de posiciones regresivas y pasivas y a asumir roles más activos en el grupo.

b. La creatividad

La tarea que funda al grupo será la expresión creativa, consideraremos la creatividad como un empuje pulsional inherente a todas las personas que apunta a desorganizar las formas ya establecidas, lo dado, para trasladar al psiquismo a nuevos espacios, espacios de lo desconocido. Esta pulsión abre la posibilidad de constituir lo posible como alternativa a lo dado. El proceso creativo se gesta en un caos prolífero, en la contradicción, desde la cual se reorganiza y se producen nuevos sentidos. Se vuelve posible lo imposible. (Fiorini 2006)

La creatividad estaría profundamente ligada a la salud, y sería opuesta a la enfermedad, que comprendida a la luz de las teorizaciones de Pichón Rivière, sería un estancamiento de origen vincular que nos atrapa y nos cristaliza en una posición rígida y estereotipada que no puede aprender ni comunicar, ni transformar ni transformarse. Así cuando se enferma se bloquea la creatividad. La salud sería la adaptación activa a la realidad, donde al transformar el mundo me transformo yo y viceversa.

Sin embargo el despliegue del proceso creativo al decir de Freud (1908) implica un gran trabajo psíquico ya que el Yo reaccionaría con culpa por atravesar los límites dados por la realidad y esto provocaría la autocensura, la dificultad de mostrar la creación a otros, el quitarle su valor antes de que “vean la luz”, es necesario por lo tanto una alta dosis de valentía para superar la culpa que implica atravesar lo convencional.

Pichon Rivière (1999) sitúa el bloqueo creativo dentro de la perturbación en relaciones vinculares tempranas con otros significativos tiene que ver con lo que Mendel (1983) sostiene: en la estructura familiar, los hijos deben obediencia a los padres para asegurar su sobrevivencia: amor, techo comida. El problema es que cuando esos niños crecen, mantienen esa forma sumisa de relacionarse propia del terreno de lo psicofamiliar, y la proyectan en su vida adulta a otros adultos como los jefes, los profesores; el terreno de lo psicosocial. El autor plantea que sería necesario pasar de lo psicofamiliar a lo psicosocial, concebido como la capacidad de apropiarse de los propios actos, haciéndose cargo, sin dejarse inhibir por la culpa al desacato de la autoridad.

Entonces para favorecer el des-bloqueo creativo y experimentar la capacidad de organizar los elementos de la realidad de una manera nueva, es necesario favorecer la construcción de lo que Winnicott (1971) llamó el espacio transicional: un espacio potencial entre el individuo y el medio ambiente, entre lo objetivo y lo subjetivo, entre fantasía y realidad.

Consideraremos entonces al grupo centrado en la tarea creativa como un espacio transicional en el que nos relacionamos desde la confianza y la cooperación con los usuarios ya no como pacientes, si no interpeándolos como sujetos creadores.

c. El trabajo vivo y la cooperación

Podemos encontrar en Bion y en la experiencia de Northfield una intervención pionera respecto del trabajo y su papel en la recuperación de la salud mental. Quizá coincidiendo con la apreciación de Sazie expuesta en la introducción respecto del lugar de los pacientes en el “orden y prosperidad del asilo”, Bion promueve que en su pabellón sean los propios internos quienes se hagan cargo del orden y pone como foco de su intervención el mantenimiento de un encuadre del que relevo dos características principales: su carácter mínimo, en el sentido de simple, expresado por ejemplo en que nadie se presentará ante él sino es vestido y aseado como corresponde a esa situación; y férreo, en el sentido que buena parte de su trabajo será sostener dicho encuadre. A poco andar el pabellón de Bion es el más ordenado y mejor organizado del hospital en cuanto los enfermos son quienes se hacen cargo de esto. El énfasis en la organización y la cooperación del grupo es central. (Bion, 1980)

Es quizá la misma idea que resalta Dejours al comentar el trabajo de Tosquelles respecto de la readaptación y socialización de personas afectadas por la segunda guerra mundial, en el sentido que “el foco esta puesto ya no sobre la “ocupación” de los pacientes en actividades variadas, si no sobre el proceso de “humanización” implementado en la organización social y los intercambios hechos posibles mediante el ejercicio del trabajo y del lenguaje en la institución” (Dejours, 2014: 16).

Dejours se encarga entonces de re-definir la concepción misma de trabajo poniendo el énfasis en lo que denomina el “hecho de trabajar”. En síntesis, desde aquí trabajar implica al menos tres cosas: una producción material, que conlleva una transformación material del mundo; una producción-transformación de sí, pues al trabajar, enfrentando las resistencias ofrecidas por lo “real del trabajo”, se moviliza la personalidad toda de aquel que trabaja; y una producción de convivencia humana, pues el trabajo con otros conlleva necesariamente la producción de cierta legalidad que al autor entiende como reglas del trabajo y con ello, la regulación de formas de relación social (Dejours, 2012).

Desde aquí, para el autor el enfrentamiento del ser humano

con el trabajo siempre implica un sufrimiento, radicado en la resistencia que las situaciones reales de trabajo ofrecen al saber técnico y con ello, su exigencia de movilización de la propia inteligencia en la resolución de las dificultades. Por ello el sufrimiento para Dejours no es una fatalidad, y esto es central en su apuesta: el sufrimiento puede ser transformado en placer.

Sin embargo, para que esto ocurra, la organización del trabajo debe favorecer tres cuestiones fundamentales. Primero: que la persona logre soportar la frustración del fracaso. En el caso específico de la intervención que aquí presento: que los participantes logren soportar la ansiedad y la exigencia de trabajo –por así decirlo- de la página en blanco y de sostener la creación frente a los otros. Segundo; que la movilización de sus propios recursos conduzca de alguna manera a solucionar o superar la dificultad. En el caso del proceso que presento: animar y acompañar a los participantes en el encuentro de fuentes de inspiración para la escritura y los esfuerzos para transformar esos escritos en objetos libros Tercero: que los esfuerzos subjetivos puestos en juego sean reconocidos por los demás. En el caso en cuestión: la lectura compartida y el comentario de los pares en el intra grupo, acá se pone en juego lo que Dejours llama el juicio de belleza, que es aquel reconocimiento entre pares sobre la forma de hacer el trabajo, donde se construye y se hace avanzar el oficio. Estaría el reconocimiento de fuera del grupo, en la recepción de los libros y lecturas en vivo (como se verá luego en el apartado metodología).

En resumidas cuentas: la organización del espacio taller de literatura y por cierto, la coordinación del mismo, ha de estar atenta a favorecer estos tres movimientos que, de acuerdo con Dejours, conducirían a los participantes a experimentar desarrollos subjetivos y ganancias en el registro de su identidad.

Finalmente y en la medida que trabajar implica siempre la producción de espacios de convivencia humana, la cooperación ocupa aquí un lugar central, pues la convivencia no es obvia ni dada, se produce, es fruto de un trabajo que supone para el autor la voluntad de conjurar la violencia ante los conflictos. Cooperar implica cierto renunciamiento a parte del potencial subjetivo individual a favor de la convivencia y la producción colectiva. Implica entre otras cosas: confiar, discutir, deliberar; cuestiones que si bien la organización del trabajo, del taller literario en este caso, no puede prescribir –¿cómo prescribir la confianza por ejemplo?- debe encontrar las maneras de favorecer.

Metodología: Trayectoria de una intervención

Al tratarse de una investigación del tipo “sistematización” resulta difícil distinguir la metodología de los resultados de la intervención, por lo que presentaré cuatro momentos que coinciden con las cuatro tareas explícitas centrales que el grupo ha enfrentado hasta ahora, señalando la metodología y los

resultados.

a. La tarea de la escritura

Metodología:

El trabajo inicia como un “taller de literatura” para jóvenes con diagnósticos psiquiátricos en un centro ambulatorio privado de rehabilitación en el que conviven cotidianamente un “paradigma médico” con otro “psicosocial”. La asistencia al taller es voluntaria y se inicia el año 2012. Cabe decir que nos encontramos frente a personas en general sobre medicadas, que presentan efectos secundarios como rápidas subidas de peso, ojos entrecerrados, temblores, enlentecimiento corporal, del pensamiento y aplanamiento afectivo.

El “taller de literatura” consta de cuatro momentos.

Primero: un espacio de llegada y encuentro en el que se invita a ponerse de pie en círculo, se pide a cada uno regalar al grupo un movimiento, gesto o sonido que nos ayude a activar el cuerpo, como mecanismo de “desbloqueo creativo”. A la base está la idea de encontrar otras maneras de contacto; sea con nosotros mismos como con los otros, ampliando el registro de posibilidades en las cuales nos relacionamos socialmente desde el cuerpo.

Esto apunta a perder el miedo y generar confianza para crear un espacio transicional que invite al juego y a perder el miedo a ser con otros: crear un espacio tiempo donde no hay error ni importa hacer una distinción clara entre fantasía y realidad. En esta interacción se favorece el organizar la experiencia del cuerpo, que es un tema complejo en la psicosis.

El grupo de pares se hace presente desde la materialidad de su cuerpo en movimiento.

Segundo: un espacio dado a la conversación, de puesta en común de temas emergentes que resulten de interés y puedan operar como inspiradores para la escritura. Ambos momentos son concebidos como preparatorios del acto creativo de escritura, como facilitadores de la emergencia de “lo nuevo”.

Tercero: el espacio de escritura propiamente tal y el desafío de producir una narración con ciertos bordes que la hagan comunicable: un inicio, un desarrollo y un fin, en el que los procesos de toma de decisión ocupan un lugar importante y participan en procesos de ordenamiento subjetivo.

Cuarto: el espacio de puesta en común, de hablar y escuchar en el que leer no es obligatorio. Los participantes toman el riesgo de comunicar sus textos y también las maneras en que fueron resolviendo lo que escribían, al mismo tiempo que la escucha es también activa, pues por lo general se van produciendo reconocimientos en la experiencia narrada del otro.

Al ser un tema recurrente de los textos la relación con la “enfermedad mental”, los participantes van desarrollando, lo

que en palabras de Pichón Rivière es un ECRO (esquema conceptual referencial operativo) grupal, lo que va favoreciendo escapadas del aislamiento y la soledad en la que habitualmente han vivido su condición y promueva “resignificaciones de su condición”

La tarea explícita de escribir produce un resultado: textos literarios y la tarea implícita, puesta en juego en la ampliación del registro identitario y la conformación de un grupo de escritores, redundan en la complejización de ambas tareas: explícita e implícita, dando lugar a un segundo momento del desarrollo del grupo.

Resultado:

La consolidación de un espacio interno de producción y comunicación.

Como primer resultado de la intervención destacaré la consolidación de un espacio y la formación de un grupo en virtud de un encuadre básico que se respeta sesión a sesión y permite el encuentro, la producción literaria y su puesta en común. Un segundo resultado, que marca un nuevo hito en el proceso, es la comunicación de la producción del grupo a otros externos a él; en primera instancia a otros compañeros y espacios de la institución y posteriormente manifestar la intención de comunicarlo a otros, ampliando lentamente el radio, el alcance comunicativo de su producción.

b. La tarea de la publicación y el lanzamiento

Metodología:

El material producido sumado a la lectura que el grupo hace de éste conducen a un segundo momento fundado en la necesidad de comunicar lo que el grupo produce a otros. Algo así como ir del *interior del taller* al mundo exterior. El rol de la coordinación tendrá que ver con abordar de manera horizontal y participativa cada decisión, esto implica mayor exigencia a la cooperación entre ellos, especialmente en términos de espacio y trabajo de deliberación colectiva

La tarea se complejiza y el grupo se aboca entonces a varias actividades necesarias para transformar una enorme carpeta con escritos manuscritos en un libro. Se va generando una organización de tareas según sus intereses y habilidades. A través de deliberación colectiva se resuelven los siguientes problemas: ¿Qué textos seleccionar y por qué?, ¿Cómo organizarlos?, ¿Cómo financiar el libro?, ¿Cómo distribuir el libro?, ¿Que hacer con las ganancias de su venta? ¿Cómo hacer el lanzamiento? entre otros.

Tales preguntas movilizan los procesos cooperativos y deliberativos del grupo, quienes finalmente deciden publicar todo el material y buscar el apoyo financiero en la “institucionalidad psiquiátrica” que lo consigue con una farmacéutica. De esta manera el libro se publica y además: se lanza. Es el mismo grupo el que organiza la puesta en escena del lanza-

miento, con una arquitectura horizontal y circular de sillas, gracias al teatro debate (que aportan otro taller en cooperación) los jóvenes ponen en escena los emergentes del gran grupo.

Resultado:

De la “salida de la voz del nido”: publicación y lanzamiento de un libro.

Un tercer resultado relevante es la publicación del libro “Cuando la voz sale del nido”, el lanzamiento, en un lugar externo a la institución, el café literario Balmaceda de Providencia, pone al grupo por primera vez frente a un público amplio y de manera cooperativa entre la institución, familiares y amigos, se organiza la recepción, el coctel, la venta del libro y la muestra de artes integradas alimentadas de otros talleres del centro: Arte terapia, Banda de Rock y teatro Espontáneo. Asisten 120 personas: compañeros, terapeutas y administrativos del centro y de afuera, familiares, amigos, artistas y políticos locales.

La evaluación de la actividad, por el mismo grupo sumado a los comentarios del público presente, dio lugar a que el lanzamiento fuera luego re-editado dos veces: en otro centro cultural de la comuna y en la Feria del Libro de la Municipalidad de la Reina. La posición subjetiva de los miembros del grupo en estas actividades logra enriquecer la identidad de enfermos, situándose en tanto escritores, autores. al grupo en una nueva posición: de autores de un texto literario. Destacan que fue importante para ellos que sus familias los vieran de otra manera, capaces de cosas que no pensaban que podían hacer.

El grupo gana experiencia en organizar encuentros de acción socio-comunitaria y cobra sentido el trabajo de producción cultural orientada a la inclusión social.

c. La tarea de la autogestión

Metodología:

La evaluación que el grupo hace del libro publicado y su lanzamiento es favorable. El título del libro es “Cuando la voz sale del nido”, sin embargo, en esta nueva vuelta de la espiral, parecen ser los mismos autores quienes quieren salir del nido y abandonar el apoyo otorgado por la institucionalidad psiquiátrica, pues en su propio decir se sienten dentro de una “jaula de oro”, que por muy brillante que sea, los mantiene prisioneros de ella. La deliberación grupal apunta en consecuencia a fundar su propia editorial cartonera el 2015, y tomar decisiones de convivencia, editoriales, financieras.

Resultado:

De la salida del nido: autogestión en la figura de la editorial cartonera

¿Qué hacer ahora? La reformulación de la tarea da lugar

a una nueva configuración del grupo. El reconocimiento -tanto de pares, familiares y otros externos- de la calidad de su producción literaria; en términos dejourianos: el reconocimiento de la inteligencia movilizada en su producción, parece inscribirse en el registro de la identidad del grupo la que se consolida en una naciente editorial cartonera, en un gesto de emancipación de dos grandes industrias: la farmacéutica y la editorial.

Si bien, en un primer momento, esta parecía *una locura*, “bajate del pony” se decían y sin ceder la bautizan “Arriba del Pegaso”.

A través de ella el grupo se autonomiza del financiamiento y lugar de reunión otorgado por la institucionalidad psiquiátrica.

Encuentran la manera de autogestionar su espacio-maestrana: pago de arriendo, compra de herramientas y pago de profesores especialistas que les enseñen este oficio de la editorial cartonera, que apunta a la emancipación de quienes deseen publicar fuera de la industria editorial. El grupo debe ir asumiendo roles diferenciados reconociendo las propias habilidades, intereses y explorando liderazgos rotativos.

Con esto, los vínculos con externos a la institucionalidad de la salud mental se amplían: en el Café literario Balmaceda de la Municipalidad, en calidad de ciudadanos, se da lugar a las sesiones de creación literaria en el que la producción continua. Esto da inicio a un nuevo ciclo productivo, de edición y publicación de variados textos publicados de poesía, cuento breve y cómic de los diferentes miembros del grupo y también nuevas compilaciones. Han participado de la red internacional de editoriales cartoneras a nivel latinoamericano que se reúnen en ferias y contar en esta comunidad con un reconocimiento explícito como escritores y editores.

Otro resultado es la creación y organización del concurso de cuento breve “Cuéntanos tu locura”, abierto a la comunidad, que impulsó espacios deliberativos para definirse hacia el afuera:

“Somos un grupo de jóvenes con una condición diferente de salud mental y creemos que la locura es un rasgo humano del que nadie está libre. Para hacer una sociedad menos discriminadora, donde no se etiqueta lo distinto si no que se valora y se acoge, atrevete a compartir momentos locos acerca de lo extraño, lo excéntrico, lo genial, lo maravilloso, lo milagroso, lo desadaptado, lo que da miedo, lo que se escapa de la lógica formal, lo siniestro, lo desconocido. Bases en página de Facebook Arriba del Pegaso Ediciones

Los cuentos ganadores serán publicados en un libro compilatorio realizado por nuestra editorial cartonera y recibirán un ejemplar de este el día 16.12.15 en el lanzamiento”

Llegaron 34 cuentos de gente de muy diversas edades y proveniencias, de Chile y 2 del extranjero. El lanzamiento/pre-

miación conservó el concepto de artes integradas y culminó con un debate ciudadano acerca de la locura.

Discusión

a. La belleza estética: el encuentro

Para dilucidar la pregunta de si la gente se interesaba en sus libros por un valor estético o por discriminación positiva, comparto un testimonio de la persona encargada del aseo en la Feria del Libro de La Reina donde participamos el 2015, quien al comienzo se mostro molesta con nosotros porque en vez de necesitar una o dos sillas para el presentador del libro, pedimos 10 sillas para los autores, al final de la presentación se nos acercó conmovida y nos dijo que había sido lo que mas le había gustado de toda la Feria, pues a diferencia de muchos otros escritores presentadores que hablaban desde el ego, en esta presentación había honestidad y arrojo en los textos y en el modo de plantearse ante el público. Ocurrieron comentarios parecidos en otras presentaciones y también de lectores del libro. Citamos a Moreno (1977) “invitamos a compartir la angustia que es de todos, nadie tenía derecho a guardarla para sí mismo, porque ella es pública.” Este esfuerzo de darle forma y palabras a la angustia genera una expansión del límite entre lo publico y lo privado que permite un alivio al sufrimiento psíquico propio de todo ser humano. Hay un valor estético: se produce verdad que es experimentada estéticamente, como belleza. Hay un valor político: el autor del evento literario es visto como un individuo singular y a la vez como una encarnación de la colectividad, lo que ofrece disminuir la soledad en la que vivimos. Queda el desafío de que los interesados en el oficio de escritores puedan complementar este espacio, con otro de técnica literaria propiamente tal.

b. La belleza ética: la cooperación

El grupo, con oleadas migratorias, tiene 4 años de vida, y ha logrado constituirse en un espacio de cooperación y reconocimiento entre pares: confían y se atreven a compartir vivencias subjetivas, los comentarios a sus lecturas se complejizan y enriquecen en cada vuelta, se agrega la discusión, la critica, la admiración, la inspiración rizomática en el encuentro con el otro, se hilvanan los textos de los distintos participantes, armando relatos comunes, con tensiones y distinciones, aparece lo nuevo. Esto desemboca en la habilitación del grupo de pares, de expertos por experiencia para encontrar juntos alivio al sufrimiento psíquico.

El desafío del lugar de la facilitación será como ir desapareciendo, dando paso a la autogestión y a la creación de redes de cooperación con familia, amigos, y vínculos institucionales que amplíen los registros identitarios de los jóvenes. Esto es a veces difícil y frustrante debido a la sobre medicación que habita la mayoría de los participantes y la resistencia que en general la psiquiatría muestra aún ante este tipo de tra-

tamientos. Hay aquí un importante desafío respecto de la cooperación con la psiquiatría.

c. La belleza política: el acto poder

Hemos podido ver fortalecida la capacidad del grupo de apropiarse de los propios actos, pudiendo hacerse cargo de sus deseos en torno al proyecto común sin dejarse inhibir por la culpa al desacato de la autoridad, pariendo juntos lo nuevo: nuevos lugares de reunión, nuevos canales de comunicación presenciales y virtuales, nuevos roles, nuevos grupos de pertenencia, nuevos referentes identitarios, nuevas formas de relación con el dinero, concreción de logros antes impensables.

Juntos toman la valentía de volver posible lo imposible y comienzan a desplegarse procesos de transformación que irradian las vidas de todos quienes estamos cerca.

Referencia bibliográficas

Aguiar, M., (2009). *Teatro de la Anarquía, Un recate del Psicodrama*. Santiago, Quimantú.

Bion, W., (1980). *Experiencias en grupos*, Barcelona, Paidós.

Byung-Chul Han, (2014). *Psicopolítica*, Barcelona, Herder Editorial.

Dejours, C., Gernet, I. (2012). *Psicopatología del trabajo*, Buenos Aires, Trabajo CEIL

Fiorini, H., (2006). *El psiquismo creador: Teoría y clínica de procesos terciarios*, Buenos Freud, S., (1908) *Creative writers and day dreaming*, S.E. 14

Hearing Voices Network, recuperado el 10 de marzo de 2016, en <http://www.hearing-voices.org>

McLaughlin, H. (2009). *What's in a Name: 'Client', 'Patient', 'Customer', 'Consumer', 'Expert by Experience', 'Service User'—What's Next?*. British Journal of Social Work, 36(6), 1101- 1117. <https://academic.oup.com/bjsw/article-abstract/39/6/1101/1677129>

Mendel, G., (1983). *La sociedad no es una familia, del psicoanálisis al sociopsicoanálisis*, Barcelona, Paidós

Moreno, J., (1977). *El teatro de la espontaneidad*, Buenos Aires, Vancú.

Pérez, C.,(2016). La medicalización es un mecanismo de contención del malestar social. Recuperado el 6 de marzo 2016 en <http://radio.uchile.cl/2016/03/06/antipsiquiatria-la-medicalizacion-es-un-mecanismo-de-contencion-del-malestar-social>

Pichon Riviere, E., (1978). *El proceso grupal*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Sazie, C. (1881). *Influencia del trabajo i de las distracciones*

en el tratamiento de la enajenación mental. En Revista de Chile, tomo primero, Recuperado el 10 de marzo en <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/mc0024863.pdf>

Winnicott, D., (1993) *Juego y realidad*, Barcelona, Gedisa.

Trabajo y subjetividad: Trayectos biográficos juveniles en Córdoba (Argentina) y Nuevo Casas Grandes, Chihuahua (México)

Rafael Carreras, Víctor Alonso Chaparro Sánchez, Horacio Luis Paulín y Salvador Salazar Gutiérrez

Rafael Carreras. Profesor-investigador de la Universidad Nacional de Córdoba. Graduado de la Maestría en Ciencias Sociales y del Doctorado en Estudios Sociales de Latinoamérica por la misma Universidad que trabaja. Sus temas de interés son Juventudes, Psicología Social y Comunidades en situación de desigualdad social. Email: carrerasr@hotmail.com

Víctor Alonso Chaparro Sánchez. Graduado del programa de Maestría en Ciencias Sociales para el Diseño de Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. Su tesis de maestría trató el tema de jóvenes trabajadores en la Industria Maquiladora de Exportación y sus proyectos de vida en Ciudad Juárez, México. Email: vikthor.alonso@gmail.com

Horacio Luis Paulín. Profesor-investigador de la Universidad Nacional de Córdoba. Graduado de la Maestría en Ciencias Sociales y Doctor en Psicología por la misma Universidad en la que trabaja. Sus temas de interés son Juventudes, violencias sociales y en la escuela y Psicología Social. Email: hlpaulin@gmail.com

Salvador Salazar Gutiérrez. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de ciudad Juárez. Doctor en Estudios Científico-Sociales (área comunicación, cultura y sociedad) por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), México. Sus temas de interés son culturas juveniles y antropología urbana. Email: salvador.salazar@uacj.mx

Introducción

Este trabajo busca presentar la relación que establecen jóvenes de barrios urbanos marginalizados con el trabajo y las tensiones que se despliegan en el ámbito de la vida cotidiana. Nos interesa dar cuenta de estas relaciones en el contexto de Nuevo Casas Grandes, México y Córdoba, Argentina. Si bien comprendemos que el contexto socio-geográfico es diferente, desde hace un tiempo y en el marco de lecturas compartidas, los equipos de investigación de ambos países iniciamos un proceso compartido de análisis e interpretación sobre significaciones juveniles en torno a submundos de la vida cotidiana. Aquí nos centraremos particularmente en el mundo del trabajo y su relación con otros espacios sociales donde los jóvenes transitan. El desarrollo es una primera lectura sobre la experiencia de jóvenes varones y mujeres de dichos escenarios sociales, en los cuales se tiene en cuenta cómo las condiciones en las que se llevan a cabo el trabajo, las estructuras de oportunidades a las que se accede (brindadas por las comunidades, el Estado y los adultos) y los escenarios laborales, configuran situaciones que refieren a injusticias, desprecio y consecuente sufrimiento psíquico. El trabajo de Córdoba parte de un estudio nominado “Sociabilidades juveniles y lógicas de reconocimiento en la escuela y en el barrio”¹. El de Ciudad Juárez, se desprende del proyecto “La construcción simbólica de la relación vida-muerte en colectivos juveniles urbanos, en el contexto actual de la ciudad fronteriza del norte de México”² por parte de un grupo de investigadores de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. Ambos estudios comparten un abordaje de investigación cualitativa. A continuación se presentan a grandes rasgos las particularidades de los dos escenarios y los hallazgos de cada estudio.

Nuevo Casas Grandes, Estado de Chihuahua, México

Nuevo Casas Grandes se encuentra ubicado en la zona noroeste del estado de Chihuahua. Tiene una distancia aproximada a la Capital del Estado de 351 kilómetros. Ubicado en la región de frontera con el estado de Texas, muy cerca de la ciudad fronteriza de Ciudad Juárez, México. En el censo del 2015³, contó con una población total de 59,337 personas de los cuales 15,640 son jóvenes en un rango de edad de 15 a 29 años. De este rango de edad el 26.7% son hombres y el 26.2% son mujeres, sumados constituyen más del 50% de la población total del municipio.

Nuevo Casas Grandes es el municipio con mayor número de habitantes del noroeste del estado, es también el centro urbano más grande de la zona, lo cual permite una migración y

un constante tráfico de las comunidades y municipios rurales vecinos a la ciudad. Las maquiladoras⁴ y las instituciones de educación superior y media superior que se encuentran en la región, permiten que las personas de los municipios cercanos lleguen tanto a trabajar como a estudiar y muchos de ellos se establezcan en la ciudad.

Hasta hace poco la economía estaba en manos de empresarios locales, quienes tenían empresas y tiendas de abarrotes en donde la población compraba los productos que necesitaba para sus necesidades de alimentación y vestido, pero entrando el milenio empresas como Alsuper, Bodega Aurrera y Soriana, caracterizadas por una inversión en su mayoría de capital externo, generaron nuevas fuentes de empleo, ingresaron a la región provocando que muchas empresas locales cerraran, pero generando nuevas fuentes de empleo.

Las maquiladoras que se encuentran en la región son de distintos capitales, una de ellas es Autopartes y Arnese de México (AMMSA) de capital japonés y su producción es de arneses automotrices para la empresa Honda. Se instaló en la ciudad en el año de 1988 y contaba con dos plantas, aunque cerca del 2007 se cerró una de las plantas y en esas instalaciones se ubicó otra maquiladora, aunque ésta de una empresa diferente. Actualmente cuenta con un total de 1700 empleados repartidos en dos turnos al día. LEAR es otra empresa de capital estadounidense y se encarga de producir tapicería de automóviles y camiones. La empresa se instaló en 2008 después del cierre de una de las plantas de AMMSA y cuenta con un total de 1900 empleados, está ubicada en unas antiguas bodegas de una maquiladora cerrada a finales de los 90.

Durante el sexenio de Felipe Calderón, el estado de Chihuahua se convirtió en uno de los más violentos del país. Junto a Ciudad Juárez, en la región se observó el fenómeno de la violencia entre los cárteles que se enfrentaban por controlar la plaza para el narcomenudeo. En 2008 se lleva a cabo el Operativo conjunto Chihuahua⁵ como estrategia de seguridad pública, en donde se desplazaron a más de dos mil militares para que contribuyeran con la policía estatal y federal en el resguardo de la seguridad pública. Aunque se implementó este programa por parte del gobierno federal, así como el plan Mérida por parte de los gobiernos de México y Estados Unidos y que para 2009 existían más de 7000 militares encargados de las tareas de vigilancia, los homicidios y los

1. El proyecto es dirigido por el Doctor Paulín y financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Psicología.

2. El proyecto fue financiado por el fondo Ciencia Básica (CB-2011-01; 000000000167845) del Consejo Nacional de ciencia y Tecnología (CONACYT), México. Su responsable técnico fue el Dr. Salvador Salazar Gutiérrez

3. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) genera un censo poblacional cada cinco años. Los datos aquí proporcionados corresponden al levantamiento demográfico que llevo a cabo en el 2015.

4. Término coloquial con el que se denominan a las naves industriales que forman parte de la producción industrial de manufactura de exportación, con capital extranjero y que ubican en una región específica una fase del proceso productivo con la intención de comercializar el producto en el extranjero. Una de sus características específicas, es aprovechar una mano de obra barata de bajo salario, así como la oferta de condonación de aranceles por parte de los gobiernos locales, con la intención de incrementar el valor del producto en el mercado externo.

5. Como resultado del Plan Mérida en octubre del 2008, entre los gobiernos de México y de Estados Unidos, se acordó entre varios puntos con la finalidad de disminuir el ingreso de droga al territorio de aquel país, que el gobierno estadounidense financiaría la implementación de operativos policiaco-militares en territorio mexicano que tuvieran el objetivo principal de combatir al narcotráfico y capturar a los principales capos de la droga (Salazar y Curiel, 2012).

delitos siguieran en aumento en la ciudad fronteriza (Salazar y Curiel, 2012).

En Nuevo Casas Grandes, el crecimiento de la violencia ocasionó que empresarios de la ciudad emigraran a causa de las extorsiones y secuestros que se daban hacia ellos, así como a agricultores, loteros (vendedores de autos usados) y familias de clase social alta. Beatriz Servín (2015) plantea que en esta ciudad, en el 2009, al menos 40 empresarios salieron de la ciudad por temor a la extorsión y al secuestro. Así como el incremento de robos de vehículos, “también los agricultores se negaban a sembrar porque aún no levantaban la cosecha y ya les estaban pidiendo cuotas y secuestrándolos.” (Servín, 2015, p. 124).

La llegada de la industria maquiladora, así como la ola de violencia que se vivió en el norte del país, han favorecido a que se desarrollen cambios tanto económicos como sociales dentro del Estado de Chihuahua y en especial en la región del Noroeste del Estado. Ante este escenario, cobra relevancia la producción narrativa de jóvenes hombres y mujeres en torno al sentido de la vida en relación a los mundos⁶ laboral y familiar.

Ciudad de Córdoba, Argentina

En la actualidad, en Argentina son notables numerosos cambios a nivel político, económico y social que impactaron fuertemente en la Provincia de Córdoba. Durante el año 2016 se produjeron rupturas y continuidades relevantes en el país. La llegada de Mauricio Macri a la presidencia resultó motivo importante para que se reanuden relaciones explícitas con países centrales, ni bien comenzó el período muchos cambios fueron los que se llevaron adelante en beneficio de los sectores donde la riqueza más se concentra. Se destaca la quita de las retenciones a las exportaciones mineras ([Decreto 349/2016](#)⁷), dándole no sólo continuidad y sostenimiento al modelo agro-extractivo-exportador, sino profundizando la dominación territorial y explotación del suelo sin revisión de contratos, ni cuidados ambientales por partes de los grupos monopólicos.

“Se terminan las retenciones (impuestos) a las exportaciones mineras” declaró Macri en un acto en la provincia de San Juan. Los envíos mineros de Argentina al exterior estaban gravados con una tasa del 5%, (...) En esa provincia opera una mina de oro de Barrick Gold Corporation, donde el año pasado se reportó una fuga de solución cianurada que generó fuertes temores y tensiones en la zona.”⁸

6. Aquí nos apoyamos en la definición que Schutz plantea en torno al concepto fenomenológico de mundo vida, entendido como “la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado” (Schutz & Luckmann, 2001: 25)

7. Ver AGENCIA DE NOTICIAS TECNOLÓGICAS Y CIENTÍFICAS - versión digital - Universidad Nacional de San Martín extraído el Lunes 27 de Junio de 2016 disponible en <http://www.unsam.edu.ar/tss/mineria-sin-retenciones-quien-gana/>

8. Ver INFOBAE - **versión digital** - extraído el viernes 12 de febrero 2016 disponible en <http://www.infobae.com/>

Además, desde fines de año 2015 se produce una ola de despidos masivos en órganos Estatales y privados. Algunas estimaciones aseguran que el nivel de desempleo podría incrementarse si se tiene en cuenta el aumento de la inflación, el estancamiento del consumo, la producción y el incremento de los impuestos y servicios (agua, gas, luz) por encima del 100%. Por esto parecería que la práctica neoliberal se agudizará con un retiro claro y progresivo del Estado en la intervención económica hacia los mercados dejando a estos su “autorregulación”.

“El sistema Integrado previsional Argentino (SIPA) muestra que en el primer trimestre del año sólo hubo 4185 despidos, ya que esa es la cantidad de los CUIL que fueron dados de baja. Más específicamente, en diciembre había 6.240.133 trabajadores privados, registrados, mientras que en marzo, la última cifra oficial disponible, hubo 6.235.948. Sin embargo, los números oficiales no contemplan lo ocurrido ni en el empleo público provincial o municipal ni tampoco entre los trabajadores informales”⁹

Otro elemento desequilibrante e inflexivo lo constituye el protocolo de seguridad nacional vigente desde este año. El mismo, cuestionado por numerosos organismos de derechos humanos, tiende a limitar el derecho a la protesta social y la libertad de prensa, dejando entre otras cosas la regulación de la acción policial un tanto difuso, pero clara ampliación en la toma de decisión sobre su accionar. El protocolo, entre otras cosas, permite reprimir y desalojar sin orden judicial. Córdoba ha sido uno de los lugares donde la política de seguridad cobra matices diferentes año a año. Con el nuevo Gobierno Nacional, el Estado provincial fue uno de los primeros territorios en donde se envió la milicia para reforzar la seguridad pública mediante la promulgación que el gobierno de Macri realizó sobre el decreto 721/2016, y que deroga al 436/84 propuesto por el primer gobierno democrático de los últimos 30 años y que, entre otras cosas, limitaba el accionar de las fuerzas armadas.

Un gobierno como éste, que desprecia los más elementales preceptos de la justicia social y la equidad sería considerado por Agustín y Tomás (santificados a regañadientes por una Iglesia históricamente aliada al poder social) como una conspiración de ladrones. Y por Marx y Engels como una confabulación de los ricos para saquear a la sociedad en nombre de la república y la democracia, aún a riesgo de incendiar el país (Borón, 2016:1.)

En síntesis, en el primer semestre los cambios a nivel macro parecieran dirigirse hacia un modelo más represivo, con menor protección social y con énfasis en la concentración de la riqueza desde las clásicas elite con énfasis en las desregulación del mercado de trabajo. El panorama se agrava si se tiene en cuenta que programas sociales como Conectar Igualdad (acceso a la tecnología), Fines (terminalidad educativa), Cen-

9. Ver Diario Política Argentina - versión digital - extraído el Lunes 27 de Junio de 2016 disponible en <http://www.politicargentina.com/>

tro de Actividades Juveniles y otros programas destinados a las juventudes con menores recursos están también en vía de extinción.

En la ciudad de Córdoba, estos cambios impactan claramente en las poblaciones juveniles. Luego de más de 15 años de sostener la gobernabilidad el partido Justicialista, encontramos un Estado provincial que ha preconizado una situación de control social profunda a partir de legislaciones sobre la convivencia social. Los dispositivos policiales se han incrementado y constituyen una forma de hostigamiento para la vida juvenil de barrios pobres, viviendo en constante situación de persecución y maltrato policial. El orden social – y su contrapartida, el desorden social – es algo que se construye desde el Estado (en este caso a través del policiamiento) y las distintas instancias sociales, como el aparato jurídico normativo y las variadas acciones que se toman para construir ese orden y sostenerlo (Spósito, 2014).

Aspectos metodológicos

La investigación llevada adelante en Córdoba se centra en la comprensión de las significaciones de las prácticas sociales a fin de recuperar la perspectiva de los participantes y comprender el sentido de la acción en el marco de un nivel de análisis intersubjetivo desde el paradigma de investigación interpretativa-cualitativa. Las técnicas implementadas son entrevistas que buscan propiciar la construcción conjunta de relatos biográficos de los jóvenes de sectores populares entre 15 y 23 años, varones y mujeres y de distintas trayectorias educativas. Además, cada relato es contextualizado con narrativas etnográficas a partir de la relación de los investigadores con el espacio social urbano en que se produce el encuentro con los jóvenes que acceden voluntariamente a participar del estudio, entre 2014 y 2016.

En el caso de la investigación de Nuevo Casas Grandes, Chihuahua (México), se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a jóvenes bajo el criterio: género, edad y trabajador/a en maquiladoras de esa región. Las entrevistas se llevaron a cabo en dos momentos: durante el verano del 2015 y enero del 2016. Los informantes fueron jóvenes mujeres y varones con distintos perfiles como grado de escolaridad, nivel dentro de la jerarquía de operadores dentro de la maquiladora (niveles H¹⁰) y estado civil.

Mundos de vida en los discursos juveniles de Córdoba y Chihuahua

En la investigación cualitativa, el *actor social* tiene un rol

10. Los distintos niveles de la jerarquía se distinguen por el color de bata que usan los operadores. Los niveles H1, H2 y H3 usan bata color azul son operadores con menos de 4 años dentro de la maquiladora; los H4 usan bata color beige y tienen más de 4 años trabajando; los H5 usan bata color amarillo y los H6 bata color rojo estos niveles son de operadores que cuentan con más de 6 años trabajando. Hay que destacar que no todos los operadores aunque tengan más de 4 años trabajando usan bata de distinto color.

fundamental para el análisis y la comprensión de la vida social. Es necesario plantearse el interrogante de cómo acceder a la subjetividad del actor sin confundirla con lo individual o reducirla a simples opiniones personales que pueda tener el actor en relación con el mundo. Para lograr entender esta subjetividad hay que tener en cuenta que es importante cómo y desde dónde hablan –es decir, desde dónde se han construido socialmente, género, nacionalidad, pertenencia a alguna etnia, adscripción religiosa y política, etc.– ya que sólo así, la subjetividad toma pertinencia y poder analítico (Reguillo, 1999).

El *discurso*, lejos de ser una cuestión de palabras, constituye la multiplicidad de sentido resultado de la acción social. Dentro del enfoque constructivista cobra relevancia el papel central del sujeto como producto y productor del entorno social, por medio de distintos procesos dinámicos de negociación, incorporación o separación, por medio de los cuales los actores sociales producen discursos y construyen sentido históricamente situado (Salvador Salazar, 2015). De esta manera, entendemos que la producción discursiva de los jóvenes que se entrevistaron está mediada por un contexto histórico y social que además le provee de mundos de adscripción (laboral, familiar, escolar, religión, de la otredad), desde los cuales, el joven trabajador construye un discurso.

Por *mundo de vida* tomaremos el concepto de Alfred Schütz quien lo define “*como la realidad experimentada dentro de la actitud natural por un adulto alerta que actúa entre y sobre ese mundo y entre los demás seres humanos*” (Dreher, 2003: 77). Es decir, que la actitud natural es el estado de conciencia en el cual la realidad de la vida cotidiana es aceptada como dada. Sin embargo, dentro del mundo de vida no sólo la realidad está presente, también las fantasías y sueños juegan un papel importante, ya que por medio de estos se logra desprenderse de dicha realidad cotidiana. Por otra parte, la acción humana juega un papel fundamental, ya que es por medio de ella que se puede modificar el mundo de vida (Dreher, 2003).

A continuación se analizan las voces de los jóvenes trabajadores de maquiladora en México y otros que residen en Córdoba capital. En ellos se muestran el papel que juegan los distintos mundos de vida en los que se desarrolla la vida cotidiana de estos jóvenes. Más allá de conocer las proximidades y distancias de estos mundos juveniles, nos interesa colocar la mirada en cómo los modelos de desarrollo neoliberal regula la relación jóvenes y producción capitalista reconfigurando los otros ámbitos de sociabilidad.

Una de las principales recurrencias que se presentó en el discurso de los jóvenes fue el **mundo familiar**, en donde los padres juegan un papel importante en el apoyo que dan a los jóvenes trabajadores, sobre todo en el caso de las jóvenes que son madres solteras.

“*Lo que más me gusta de mi mamá es que me entiende se aco-*

pla mucho conmigo con lo que me gusta, con mis amigos, trata ayudarme, desde que yo salí embarazada es la que me ayuda con todo a cuidar a la niña a decirme si esto haciendo bien o mal mi cuidado a decirme como lo haga... procura entenderme a llevársela bien conmigo con mis amigos me gusta su forma de tratarme” (entrevista a joven trabajadora de maquiladora).

El apoyo por parte de un miembro de la familia para que la joven vaya a trabajar y pueda sostener a su hija es significativo para estas jóvenes que entran a trabajar en la maquiladora, la cual, como se sabe, se caracteriza por largas jornadas de trabajo y turnos repartidos durante las 24 horas del día. El primer signo de respuesta parecería generar un acompañamiento en ese trayecto para no interrumpir la permanencia laboral o los proyectos educativos. En muchas ocasiones, las madres se convierten en maestras al enseñarles a cómo atender al bebé, en otras palabras, las abuelas se convierten en las segundas madres de los niños ya que ellas apoyan tanto en el cuidado como en la crianza de estos. Por otro lado, en el caso de los jóvenes que tienen esposo/a, el apoyo de pareja para el cuidado de los hijos se divide en los horarios de trabajo que tienen estos jóvenes, por ejemplo, un joven entrevistado, mencionaba que su esposa trabaja por la mañana, mientras él cuidaba a su niño y por la tarde él trabajaba y su esposa se encargaba de cuidar al niño.

La relación juventudes, familia y trabajo asume un lugar compatible. Permanecer en el empleo mas allá de su precarización o aún con hijos a cargo parecería ser un escenario que no debe interrumpirse. El Neoliberalismo ha logrado en las subjetividades juveniles instalar el proyecto de la modernidad en el cuál el empleo constituye una punta esencial para la vida pública y privada. Sin embargo, los jóvenes de Córdoba que entrevistamos no tienen una participación laboral estable. *“Se desarrolla una zona híbrida de la vida social entre trabajo y no trabajo, seguridad y asistencia, integración y desafiación, donde faltan las condiciones para construir su independencia económica y social”*(Castel 2010:29). Más allá de esto, aquí el trabajo garantiza para muchos el acceso al espacio público por medio del derecho.

Muchas jóvenes mujeres entrevistadas tienen probabilidades diferentes que los hombres para conseguir trabajo. En ese sentido, sobresalen la venta ambulatoria, el trabajo informal como servicio doméstico y el cuidado de niños, siempre mediado por un empleo adulto.

“Ahora, mi mamá es empleada doméstica. Trabaja por esta zona y la llevan a distintos lados. Los patrones le buscan más trabajo. También nosotros salíamos a vender, antes de que yo quedara embarazada, alfajores de maicena. Otro trabajo que yo tuve a parte de vender alfajores, fue cuidar el nenito a una señora, la misma que mi mamá le iba a limpiar. Yo era chica, tenía 10, 11 años. Porque siempre me iba con mi mamá al trabajo. (Entrevista a joven mujer de Córdoba).

En las familias de los jóvenes de Córdoba, la responsabilidad central en la búsqueda de trabajo y la organización horaria es de los hombre y se ponen en acto dos prioridades antes que la mujer trabaje: el género (como mencionamos) y la generación, es decir, hay más probabilidades que los adultos trabajen para sus hijos a que las mujeres se independicen, pero en el caso que trabajen, también participan de las actividades domésticas.

Por otro lado, el **mundo laboral** fue otro de los mundos de vida que tuvieron peso durante las entrevistas. La excesiva carga de trabajo que tienen los operadores en México, las presiones por parte de los supervisores para que salga la producción del día, las horas extras que se quedan en caso de no cumplir con la producción, las discusiones con los compañeros operadores, entre otras cosas, generan estrés en muchos de los operadores y éste se ve reflejado en el comportamiento que tienen no sólo en el trabajo, sino fuera de él también.

“...es mucha presión y a veces uno mismo con tanta presión, llegas a tu casa y de la misma presión te desquitas con tu familia, porque te presionan en el trabajo, te estresa, es mucho estrés cuando tienes a los jefes ahí encima y “quiero que hagas esto, y esto tiene que salir bien” porque si no sale bien a la hora de la salida ahí están “¿por qué no salieron las piezas? y ¿por qué no salió las cosas como son?” y te presionan, te presionan y luego son muchas horas las que pasas en el trabajo” (Entrevista a joven trabajadora de maquiladora).

Las relaciones de los operadores con los supervisores de la maquiladora, si son positivas pueden traer beneficio para los operadores sobre todo si son estudiantes, ya que a ellos se les da un poco más de flexibilidad en el horario de entrada o para evitar que doblen turnos o cubran horas extras. Aunque también hay muchos jóvenes que son operadores de producción y que cuentan con licenciatura, las oportunidades de empleo son pocas en la ciudad. Y cuando eso sucede, las posibilidades de enfermarse suelen ser frecuentes por oposición al sistema opresiva de la dinámica del trabajo en serie.

“El sujeto acepta aparentemente responder a las órdenes de la organización, “amoldarse”, adherirse al sistema. Una parte del yo está del lado de la identificación pero otra, oculta, resiste y se niega a dejarse agarrar. Entonces, el sujeto vive una escisión entre dos partes de su personalidad. El corte puede, en casos extremos, desembocar en un desdoblamiento de la personalidad. El sentimiento de esquizofrenia mencionado habitualmente en las organizaciones paradójicas expresa esta tensión interna entre dos componentes de la psique, uno que se pone al servicio del sistema, otro que lo resiste, uno que se deja instrumentalizar, otro que trata de conservar la integridad psíquica del sujeto. Estos procesos son, en gran medida, inconscientes” (Gaulejac 2008:16).

Lo que es importante remarcar en la situación de los jóvenes mexicanos es el desplazamiento consiente del malestar que genera las exigencias del trabajo hacia el ámbito familiar, así

el trabajo produce sufrimiento psíquico sobre el trabajador y también sobre otros miembros que con él conviven. Entendemos esto como formas de tolerar/resistir el malestar que este tipo de trabajo produce en la psiquis humana. En este caso los jóvenes enferman y esto incide en la vida cotidiana asumido como algo azaroso que les “toca vivir”, naturalizándolo en sus actividades cotidianas.

En el caso de los jóvenes cordobeses las presiones en el trabajo también resultan significativas, aún cuando se desempeñan en los trabajos domésticos y en la albañilería del ámbito informal y sin protecciones laborales. Pero lo que sucede en Córdoba está asociado al no reconocimiento de la tarea que se hace. Es decir, que los jóvenes acceden a empleos donde la presión no ocurre sobre la actividad sino sobre la asistencia, aún cuando los jóvenes se ven impedidos por enfermedad. Aquí también el hostigamiento y consecuente sufrimiento psíquico están presente pero con otros matices como se podrá ver:

“Para mí es importante el trabajo y que no te lo valoren es feo. Lo único que importa es que no les faltes, aún cuando uno está enfermo” (Joven mujer de Córdoba).

“En un tiempo me fui a otro barrio a la casa de un viejo que ni conocía (...) Me pagaba miserias, me tenía todo el día. Le pagaban \$3000 por tonelada. Yo cobraba \$70 porque él decía que estaba viviendo con él, me daba comida, piso. Yo laboraba toda la semana y, por ahí, me iba a mi casa, y me daba \$100 no más.” (Joven varón de Córdoba).

Las formas de intemperie social parecen ser diferentes, sin embargo, las experiencias juveniles en Argentina a la que nos hemos aproximado parecieran mostrar incompatibilidad entre la escuela y el trabajo. Si bien la mayoría de los jóvenes de Córdoba no acceden a estudios secundarios, las jornadas laborales son tan extensas que no siempre es posible finalizar los estudios. Por otra parte, hay muestras claras en los sectores pobres que la terminalidad educativa no es condición para una movilidad social ascendente. Entonces, se relega la idea de terminar o continuar los estudios y se ingresa a una suerte de circuito social en el cuál el trabajo se accede dependiendo del capital social construido en el barrio. Pero mientras más temprano se ingresa al mundo laboral, más precario es éste. Más allá de esta cuestión, la escuela no deja de ser una institución social a la cual se desea volver:

“Quisiera terminar el colegio porque quiero hacer otra cosa. Quiero otro trabajo: no trabajar de empleada. En un callcenter, un súper. En alguna de esas cosas. Porque tenés que estar sentado no más, escuchando a las viejas que te llaman. Nada que ver con una empleada doméstica. Eso no me gusta porque tenés que estar limpiando todo el día” (Joven mujer de Córdoba).

La escuela construye la creencia de la elección de un trabajo que permita escapar a eso que a uno “le toca”.

El mundo de vida escolar parece tener los mismos sentidos en Chihuahua. El tener un grado de estudio es visto como una oportunidad para tener un mejor empleo y mejores oportunidades en la vida. Por esto muchos jóvenes que trabajan en la maquiladora siguen estudiando en distintos horarios según se acomode a tiempo, mientras unos estudian durante los fines de semana, otros lo dividen su día en mañana de trabajo y tarde de escuela, o viceversa. Sin embargo, no todos tienen esta oportunidad de seguir estudiando y trabajar por distintos motivos, uno de los principales es la maternidad.

“porque aquí no hay muchas oportunidades de trabajo o uno que valga la pena y que me puedan dar por mis estudios, de que vaya a la escuela lo estuvimos planeando hace tiempo pero como te digo, por cuestión de trabajo, el sueldo y de que ya tengo a mi niña es muy difícil, de hecho mi mamá me apoya, me dijo que si yo decido estudiar de alguna manera se hacía, pero ya es muy difícil la verdad y sabes que ya es muy complicado con hijos ya y sola porque soy madre soltera pues ya estudiar y trabajar y hacerme cargo de la niña pues no” (entrevista a joven trabajadora de maquila).

Los tres mundos de vida antes mencionados fueron los que tuvieron mayor peso durante las entrevistas. Sin embargo, no fueron los únicos que se mostraron: otros mundos que se reflejaron, fueron el religioso, el de la expectativa y el de la otredad. Estos mundos se mostraron ligados de manera muy estrecha con los que se mencionaron a lo largo del texto; por ejemplo, el mundo familiar tuvo una relación muy directa con el religioso; el de la expectativa con el escolar, sobre todo al ver el grado de estudios como una oportunidad de tener mejores posibilidades tanto laborales como de vida.

Los jóvenes trabajadores de maquiladora saben que las condiciones de trabajo no son las mejores dentro de esta, pero ven ahí una opción de trabajo en una ciudad en crecimiento, donde las oportunidades de empleo son reducidas debido a que las principales actividades económicas se presentan en el sector primario y terciario. Pero también algunos, tienen la oportunidad de buscar en el mundo escolar esta manera de tener mejores condiciones de trabajo (incluso dentro de la misma maquiladora) y de vida. Los hijos se convierten en la razón de seguir adelante, el tener un espacio propio donde los hijos puedan crecer se convierte en una de las prioridades de los jóvenes que trabajan en la maquiladora de ahí que muchos acceden a créditos para poder financiarse una vivienda propia.

En el caso de los jóvenes de Córdoba, los trabajos generan otros tipos de sufrimiento y para ello, despliegan estrategias de supervivencias concomitantes a las condiciones precarias de sus trabajos que les permiten sostenerse (Carreras & Paulín, 2015). Pero la informalidad contribuye activamente a la mayor rotación en los empleos porque los jóvenes se cansan muchas veces de las prácticas de los empleadores.

“Me dijo una vez “te voy a poner en blanco”. “Bueno, espera que yo resuelva algunos problemas que tengo con la tarjeta y me te pongo en blanco”. Me pidió los papeles y todavía no me puede poner en blanco. Me pidió los papeles, el número de CUIL y el documento y no me pone en blanco todavía. Según ella, se olvida. Me cansa esta situación pero me gusta tener plata.” (Joven mujer de Córdoba).

Estas prácticas y otras identificadas en entrevistas, registros de campo y relatos biográficos, permiten dar cuenta de mecanismos de “soportabilidad social” (Scribano, 2009) ante situaciones de precarización laboral que construyen una relación con el trabajo de manera ambigua, permite satisfacer necesidades a corto plazo; pero las condiciones ocupacionales poseen una carga de insalubridad importante, justamente porque no son continuas en el tiempo, se realizan de manera informal (trabajo “en negro”) y con una exhaustiva carga horaria.

Los jóvenes de Córdoba también saben que los llamados “buenos” trabajos requieren al menos concluir la escuela secundaria, pero también la de tener un capital social que no siempre se encuentra en la red de relaciones en las que participan.

A modo de cierre

Los relatos juveniles no pueden ser analizados sino dialogan dialécticamente con el contexto socio-histórico de producción de subjetividad, es por esto que los discursos pueden ser comprendidos a partir de las lecturas de contexto iniciales que expusimos. Igualmente, consideramos que sostener el proyecto de la modernidad cae en manos de muchos jóvenes que reconocen que las instituciones propias de este período no solo no resuelven las tensiones entre subjetividad, juventud y trabajo en el siglo XXI, sino que construyen escenarios de mayor exclusión y sufrimiento.

En los discursos de los jóvenes mexicanos, la familia ocupa un lugar central, motivo suficiente para permanecer en una maquila a pesar de las condiciones. En el caso de los argentinos las condiciones adversas de trabajo contribuyen a fortalecer los agrupamientos entre pares pero se incrementan las situaciones vividas en soledad.

Los países y ciudades de los entrevistados que recorren nuestro texto son diferentes, sin embargo, parecen compartir las mismas fisuras del capitalismo depredador en el cual los jóvenes poseen dificultades de inserción y participación ciudadana opacando la posibilidad de construir una mirada sobre sí mismo, en un proyecto de futuro personal y grupal. La familia, la escuela y el trabajo siguen operando como grandes ordenadores de la vida cotidiana, con un alto grado de sufrimiento psíquico, a partir de la precariedad y la insalubridad

física y mental que los condicionan. Pero son éstos los escenarios en los cuales se configuran sus subjetividades y en los que se hace imprescindible intervenir política y socialmente para su transformación hacia la inclusión y el reconocimiento social.

Referencias bibliográficas

Agencia de noticias tecnológicas y científicas - versión digital - Universidad Nacional de San Martín extraído el Lunes 27 de Junio de 2016 disponible en <http://www.unsam.edu.ar/tss/mineria-sin-retenciones-quien-gana/>

Carreras, R.A, Paulín H. (2015). *Trabajo y sufrimiento. Formas de afrontar las condiciones laborales en jóvenes de sectores populares de la Provincia de Córdoba*. Un campo en tensión o tensión entre campos: psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica. Coord. Godoy Catalán L. y Ansoleaga E. Santiago, Chile.

Castel, R. (1993). *La dinámica de los procesos de marginación: de la vulnerabilidad a la exclusión*. El espacio institucional, Buenos Aires: Editorial Lugar

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbre. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Di Leo, P. F. y Camarotti, A. C. (edit.) (2013). “*Quiero escribir mi historia*”. *Vidas de jóvenes en barrios populares*. Buenos Aires: Biblos.

Dreher, J. (2003). *Fenomenología: Alfred Schutz y Thomas Luckmann*. Universidad de Konstanz. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/MetodologiaMaestria/Drecher.pdf>

Escribano A. (2009). *¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones? A Modo de Epílogo*. En Figari, C. y Scribano, A. (comps.) *Cuerpo(s), Subjetividad(es) y Conflicto(s) Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-CICCUS.

Estrada Ruíz, M., & Cano Aguilar, A. (2013). *La violencia en la región del noroeste de Chihuahua. Experiencias e impactos desde la comunidad educativa*. *Nóesis* Vol.22. Número 44, 146-179.

Gaulejac, V (De) (2008). *Existir en un mundo paradójico. Administración y Organizaciones*, UAM, México, Año 10, N°20, 2008.

Glaser, B. y Strauss, A. (1967) *The discovery of grounded theory. Strategies of qualitative research*. New York: Aldine.

INFOBAE - versión digital - extraído el viernes 12 de febrero 2016 disponible en <http://www.infobae.com/>

Política Argentina - versión digital - extraído el Lunes 27 de Junio de 2016 disponible en <http://www.politicargentina.com/>

Reguillo, R. (1999). *Anclajes y mediaciones del sentido. Lo subjetivo y el orden del discurso: un debate cualitativo*. Revista Universidad de Guadalajara.

Salazar Gutiérrez, S. (2015). *La construcción simbólica de la articulación vida-muerte en colectivos juveniles urbanos: lo subjetivo y las mediaciones del sentido*. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Volumen 24, número 48, 101-124.

Salazar Gutiérrez, S., & Curiel Gracia, M. (2012). *Ciudad Abatida Antropología de la(s) fatalidad(es)*. Ciudad Juárez, Chihuahua: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Schütz A. & Luckmann T. (2001). *Las estructuras del mun-*

do de la vida. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Servín Herrera, B. A. (2015). *La condición juvenil escolar en el noroeste chihuahuense: entre la violencia, el miedo y la vulnerabilidad*. En A. Cano Aguilar, & M. J. Estrada Ruiz, Impacto de la violencias en las escuelas secundarias en el noroeste de Chihuahua en el lustro 2008-2012 (págs. 117-140). Cd. Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Sposito, D. (2014). *Lineamientos teóricos de la construcción de la actualidad como un escenario inseguro*. En BISIG, E. "Jóvenes y seguridad: control social y estrategias punitivas de exclusión Código de Faltas Provincia de Córdoba."

