



Índice

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

- 5 Las Oficinas de Empleo municipales, nuevas intermediarias en la formación para lxs jóvenes: perspectivas de género y desigualdades en la trama vitivinícola (Mendoza, Argentina)
María Eugenia Martín. Lucía D'Angelo
- 33 Horticultores bolivianos en Casas Viejas (Trancas, Tucumán): un caso de movilidad social ascendente “escalera boliviana” que articula la movilidad espacial horizontal “diseminación” como estrategia
Fulvio Rivero Sierra. Facundo Alamo

DOSSIER

LA PROBLEMÁTICA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

- 69 Presentación
Julio César Neffa
- 101 Riscos psicossociais no trabalho: o que tem sido objeto de análise?
Ana Claudia Moreira Cardoso
- 125 Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro
Candi Uribe Pineda. Marco Antonio Carrillo Pacheco. Rolando Javier Salinas García
- 147 La percepción de los riesgos psicosociales del trabajo a la luz del contexto socioeconómico: un estudio en la filial argentina de una industria multinacional
Mariana Busso
- 171 ¿Vínculos laborales nocivos? Análisis de las relaciones sociales de los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional de la Plata (UNLP)
Ana Julia Reguera. María Cecilia Bostal. Julieta Cassini. Sofía Malleville

REPERTORIO DE TESIS

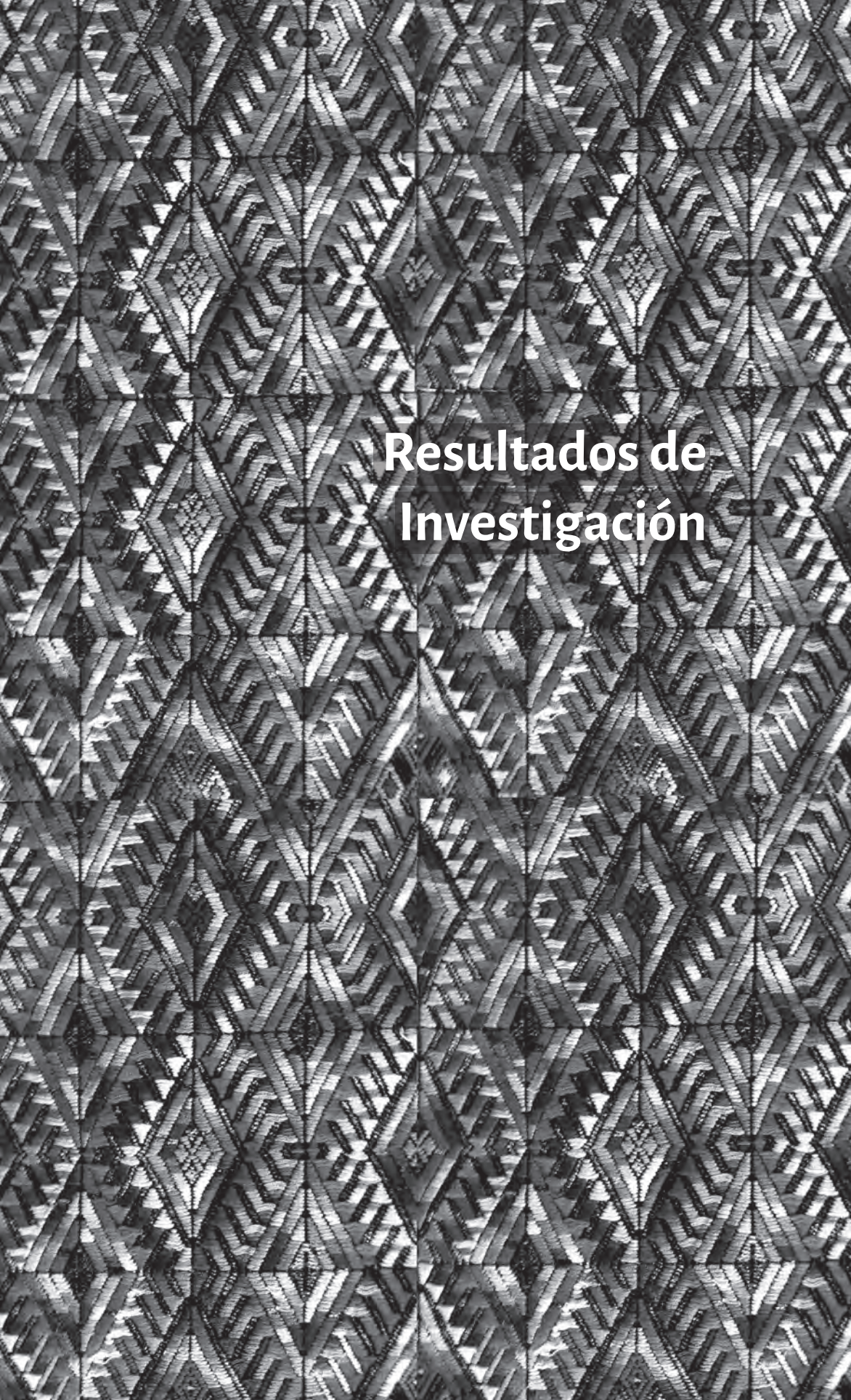
- 197 Trayectorias educativo-laborales de varones y mujeres jóvenes de sectores populares que participan de dispositivos de formación para el trabajo (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2008-2014). Entre la profesionalización, la acumulación y la socialización
Verónica Millenaar
- 203 Programas de transferencias monetarias condicionadas y temporalidad social. Un análisis del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados y su incidencia en el uso del tiempo de la población beneficiaria
Andrea Delfino
- 215 La estrategia de relaciones laborales y sindicales: el caso del “Grupo Por Un País Mejor”
Santiago Pichardo Palacios
- 221 Trayectorias de formación y de trabajo de graduados de comunicación de la Universidad Nacional de Córdoba en un contexto heterogéneo. Un estudio longitudinal
Cecilia Blanco

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

- 233 Roberto Benencia
Inmigración y economías étnicas. Horticultores bolivianos en la Argentina
Patricia B. Durand
- 237 Claudia Jacinto (coord.)
Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente. Entramados, alcances y tensiones
Natalia Noemí Fernández
- 244 Julio César Neffa (dir.)
Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES
Julieta Cassini

ACTIVIDADES ACADÉMICAS

- 251 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en conflicto: dinámicas y expresiones en el contexto actual
- 253 XII Jornadas de Sociología. “Recorridos de una (in)disciplina. La Sociología a sesenta años de la fundación de la Carrera”



Resultados de Investigación

Las Oficinas de Empleo municipales, nuevas intermediarias en la formación para lxs jóvenes: perspectivas de género y desigualdades en la trama vitivinícola (Mendoza, Argentina)

María Eugenia Martín
Lucía D'Angelo

RESUMEN

Durante el período 2003-2015, las Políticas de Educación, Formación y Empleo dirigidas a jóvenes concretaron acciones e instancias para la gestión de los diversos instrumentos y dispositivos, entre ellos las Oficinas de Empleo municipales (OE), que pretendían mejorar la vinculación con las realidades locales. Nuestro interés está dirigido a indagar en las concepciones sobre el deber ser masculino y femenino que atraviesan y constituyen estas políticas públicas, lo cual incide en la configuración tanto de los circuitos formativos como de las identidades sociales. Para esto, abordamos el caso específico de la OE ubicada en Maipú, una zona vitivinícola por excelencia en la Provincia de Mendoza, con una estrategia metodológica cualitativa.

María Eugenia Martín es Socióloga, Diplomada en Ciencias Sociales (FLACSO) y Doctora en Ciencias Políticas y Sociales. Es Investigadora del CONICET y se desempeña como Profesora Titular de la Cátedra Técnicas Cualitativas de Investigación Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPys) y Secretaria del Instituto Trabajo y Producción (ITP) en la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza (Argentina).

Lucía D'Angelo es Socióloga, Magister en Política y Planificación Social (FCPys-UNCuyo) y doctoranda en Ciencias Sociales de la UNCuyo. Se desempeña como Jefa de Trabajos Prácticos de la Cátedra Técnicas Cualitativas de Investigación Social y de Metodología de la Investigación Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPys).

PALABRAS CLAVE

INTERMEDIACIÓN. FORMACIÓN. JUVENTUD. GÉNERO. VITIVINICULTURA.

ABSTRACT

During the period 2003-2015, the Education, Training and Employment Policies aimed at young people executed actions and instances for the management of the instruments and devices, including the municipal Employment Offices, which sought to improve links with local realities. Our interest is aimed at inquire the conceptions about should be male and female that pass through and constitute these public policies, which affects the configuration of both training circuits and social identities. For this, we approach the specific case of municipal Employment Offices located in Maipú, a winemaking area par excellence in the Province of Mendoza, with a qualitative methodological strategy.

KEY WORDS

INTERMEDIATION. TRAINING. YOUTH. GENDER. VITICULTURE.

INTRODUCCIÓN

Este artículo indaga en las transformaciones que las políticas activas de formación y empleo de la última década en la Argentina han generado en lxs agentes intermediarixs de la formación.¹ En esta oportunidad, tratamos las perspectivas de género de lxs gestorxs, en las Oficinas de Empleo municipales, en tanto importante dispositivo dirigido a jóvenes que trabajan en la actividad vitivinícola en la Provincia de Mendoza.²

Desde una perspectiva de ampliación de los derechos, las políticas implementadas entre 2003 y el 2015, que buscaron revertir el lugar relegado a los segmentos secundarios del mercado de trabajo que ocupan lxs jóvenes trabajadorxs y entre ellxs, especialmente, las mujeres jóvenes, configuraron un importante avance en relación con décadas anteriores. Sin embargo, constituyen también una experiencia incipiente con un largo e incierto camino.

Entre las mejoras, una marcada diferencia respecto de la década de los noventa es que las Políticas de Educación, Formación y Empleo (PEFE) incluyeron una interesante vinculación con lxs actorxs, organizaciones e instituciones en los mercados de trabajo sectoriales y regionales. Se propusieron acciones e instancias concretas para la gestión conectadas con las realidades locales.

En nuestro país, esto abre interesantes interrogantes respecto de cómo, a su vez, se propone la inclusión de los grupos en situación de desventaja (jóvenes de bajos niveles educativos en general y mujeres jóvenes en particular). Porque, aunque originalmente tratada en términos de políticas de empleo, al vincular estas políticas con la orientación de las políticas para el desarrollo y los enfoques de la protección social, tuvieron también impactos en las interacciones entre las políticas educativas y de formación profesional y el mundo del trabajo. Fundamentalmente,

1 En este escrito decidimos utilizar la letra “x” para referirnos a varones y mujeres, entendiendo que el uso generalizado del masculino o el femenino no es suficiente para representar a todos los géneros, y con la convicción de que “las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que nos devuelve la realidad a nuestro rostro: como cualquier otro modelo idealizado, como cualquier otra invención cultural, las lenguas pueden llevarnos a conformar nuestra percepción del mundo e incluso a que nuestra actuación se oriente de una determinada manera” (Calero, 1998: 6).

2 Se retoman parcialmente las argumentaciones de una versión anterior de este trabajo presentado en el 12º Congreso de la Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo en 2015 y algunos aspectos tratados en la tesis de Maestría de una de las autoras de dicha ponencia.

estas políticas dirigidas específicamente a lxs jóvenes tendieron a transformar el enfoque predominante en los noventa de la “escasez de capital humano” hacia una perspectiva de “derechos”. Sin embargo, algunxs autorxs, al comparar las transformaciones y continuidades entre ambos períodos, advierten que esta tendencia no fue totalmente hegemónica, ya que aún mantenía una marcada primacía el paradigma de la activación, característico de los primeros años de este ciclo. Así, se señalan importantes aspectos pendientes para implementar plenamente una perspectiva de los derechos a la formación y al empleo basada en la ciudadanía. A pesar de ello, resulta indiscutible que las transformaciones estructurales acaecidas modificaron la forma de pensar la participación de las políticas de formación en relación con el mercado de trabajo y el desarrollo local y mejoraron las condiciones de lxs trabajadorxs en general y de lxs jóvenes trabajadorxs en particular (Jacinto, 2008 y 2012; Pérez y Busso, 2014).

Este panorama nos invita a interrogarnos sobre las múltiples dimensiones vinculadas a las dinámicas de la reproducción social; y en este artículo, nos acercamos al tema especialmente interesadas en las desigualdades, tanto en términos generacionales como de género.

Con respecto a esta última dimensión, y tal como hemos puesto en evidencia en una investigación anterior (D’Angelo, 2016), en las instancias nacionales tanto del poder Ejecutivo y Judicial como en organismos descentralizados, existen grandes intervenciones que, desde sus objetivos, promueven el enfoque de género en las políticas de formación y empleo. Entre ellas podemos mencionar: el Consejo Nacional de las Mujeres; el INADI en articulación con el MTEySS, por medio del Área de Trabajo; el Espacio de Articulación de Organismos del Estado. Por su parte, son la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) quienes están destinadas exclusivamente a incidir en la transversalización de género de las políticas generadas en el MTEySS.

Algunas investigaciones sostienen que:

[...] en nuestro país ha habido experiencias interesantes de incorporación de perspectivas de género en estas políticas. Sin embargo, el conjunto de la Formación Profesional (FP) resulta una suma de dispositivos de gran heterogeneidad y de propuestas formativas diferentes, y la inclusión de perspectivas de género en este terreno no aparece como una tendencia instalada (Millenaar, 2013: 326).

Pues bien, resulta importante preguntarnos qué es lo que ocurre en otros niveles del Estado, sobre todo en las instancias locales cercanas a lxs jóvenes a lxs que llegan las políticas.

Nuestra posición sostiene que las políticas públicas están generizadas, es decir, atravesadas por las concepciones sobre el deber ser masculino y femenino de quienes participan en su dinámica, lo cual incide –en el caso de las políticas de formación y empleo– en la configuración tanto de los circuitos formativos como de las identidades sociales, espacio en el que se juegan claramente las estrategias de producción y reproducción de los grupos y dentro de ellos.

Nos enfocamos, entonces, en lxs nuevxs actorxs de la intermediación: formadorxs, Oficinas de Empleo y gestorxs del empleo juvenil en el entramado local, que van reconfigurando circuitos destinados a diversos grupos poblacionales. Para acercarnos aún más al entramado productivo, decidimos seleccionar a la vitivinicultura, ya que ella constituye la actividad emblemática en la Provincia de Mendoza. Dado que en trabajos anteriores indagamos sobre la constitución de diversas tramas formativas y constatamos una escasa presencia de los servicios de intermediación de las Oficinas de Empleo en esta actividad en general (Martín, 2014), optamos también por trabajar en profundidad en la situación de una de esas oficinas: la del departamento de Maipú, zona vitivinícola de relevancia.

Por lo tanto, nos proponemos analizar a quiénes se dirige esta intermediación y qué diagnóstico sobre el empleo de varones y mujeres jóvenes realiza. En síntesis, cuál es la perspectiva de género presente en estas lógicas en tanto obstáculos o barreras para la incorporación de una mirada más igualitaria en las relaciones de género. Exploramos si estas perspectivas contribuyen a una adaptación sin dificultades a un mercado de trabajo atravesado por las diferencias de género o a la transformación de las desigualdades sexistas que en él tienen lugar.

Este trabajo es producto de una línea de investigación grupal sobre las políticas públicas de formación y empleo dirigidas a jóvenes en la Provincia de Mendoza.³ La estrategia metodológica es la triangulación, en

3 PICT-2012-2167 "Mercados de trabajo locales. La construcción de información para el diseño de políticas de formación y empleo orientadas a grupos segregados de la dinámica socioeconómica territorial en regiones vitivinícolas", en el ITP-UNCuyo, que trabaja de manera asociada al PICT- 2012- 0091 "Los modos de gestión de la inserción laboral de jóvenes en distintos 'mundos' del trabajo. Políticas públicas, dispositivos" con sede en el IDES.

tanto se propone interpretar los fenómenos y los procesos de las personas, los movimientos y las organizaciones, analizando tanto aspectos cuantificables como aquellos que permiten dotar de un lugar analítico central a los significados que les otorgan lxs actorxs, es decir, “por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado y producido; por el contexto y por los procesos; por la perspectiva de los participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos” (Vasilachis, 2006: 28 y 29).

Los datos cualitativos provienen de entrevistas en profundidad semiestructuradas a referentes de diversas tramas formativas y de la Oficina de Empleo del departamento de Maipú-Mendoza y de documentos oficiales. Ambos fueron analizados con el soporte del programa *Atlas ti*. En total, las autoras entrevistaron de manera personal a 18 informantes clave entre 2014 y 2015.

Los resultados se presentan en tres apartados: en el primero, se desarrolla la perspectiva teórica adoptada enfocándonos en la construcción social de los mercados de trabajo y la relevancia de una mirada local para ahondar el análisis; luego se describe brevemente las características del trabajo de lxs jóvenes y las ofertas formativas en la vitivinicultura y cómo las políticas activas de empleo contribuyen a crear nuevxs actorxs intermediarios y circuitos o tramas formativas; por último, abordamos el caso seleccionado y ofrecemos en las conclusiones argumentos que sostienen la necesidad de fortalecer a los intermediarios públicos.

LOS MERCADOS SOCIALMENTE CONSTRUIDOS

Concebimos al mercado de trabajo como una institución social, de carácter histórico y relacional, cuya particular configuración en cada territorio se encuentra condicionada por factores tanto de la oferta como de la demanda de trabajo. Entonces, todas las instituciones que contribuyen a la construcción de la demanda y de la oferta, entre ellas de manera decisiva el Estado y también los agentes estatales y privados expresamente encargados de poner en relación oferta y demanda, ejercen ese condicionamiento, entendido no en términos mecanicistas sino como regulación creadora de los mercados, practicada desde diferentes posiciones de poder. En este sentido, agentes e instituciones participan para crear y codificar las reglamentaciones y la información que permite efectuar un ajuste “sin dificultades” entre la oferta y la demanda.

Considerar al mercado del trabajo como una construcción social implica pensar las relaciones sociales del trabajo no como simples y neutrales, y mucho menos como horizontales y justas, sino como embebidas de poder, dominación y explotación. Tal como sostiene Robert Boyer (2003: 296), la gran diferencia entre el análisis económico basado en los teóricos neoclásicos y el sociológico sobre el mercado es que, mientras que para el primero este es un mecanismo que se da por hecho, para el segundo es precisamente el objeto problema que se debe enfocar. En los análisis económicos estándar es la constitución misma de esta institución la que es obviada, al olvidar que:

Un mercado solo se conforma cuando existen intermediarios que puedan convertir la información sobre la oferta y la demanda en una fuente de utilidad, gracias a su participación en la conformación precisamente de un mercado que ellos mismos originan y transforman (Boyer, 2003: 296).

Los aportes de Pierre Bourdieu a la sociología económica resultan, desde nuestra posición, centrales para ahondar en el papel de las instituciones y agentes a la hora de pensar el funcionamiento concreto de los mercados de trabajo locales. Desde esta perspectiva, todo campo debe analizarse a la luz de la relación entre dominantes y dominados, y en este sentido pensarse el lugar que en él tienen lxs intermediarixs. El concepto de autorregulación de los mercados, presente reiteradamente en los diagnósticos sobre el empleo durante años hegemónicos en nuestro país y que en estos días nuevamente comienzan a escucharse, resulta totalmente ajeno al pensamiento bourdiano. Precisamente, la utilización del concepto de campo económico busca romper con la idea de que los actos de intercambio se pueden llevar a cabo instantáneamente. Así, para Bourdieu:

[...] la noción de campo marca una ruptura con la lógica abstracta de la determinación automática, mecánica e instantánea del precio en mercados librados a una competencia sin restricción: es la estructura del campo, es decir, la estructura de las relaciones de fuerza (o de las relaciones de poder) entre las empresas, la que determina las condiciones en que los agentes se ven en la necesidad de decidir (o negociar) los precios de compra (de materiales, del trabajo, etc.) y de venta ... (Bourdieu, 2008: 224).

Ahora bien, en relación con los intereses de este trabajo, para la propuesta bourdiana, las políticas vinculadas a la formación de lxs trabajadorxs y a los contratos de trabajo integran explícitamente aquellas políticas a través de las que el Estado ejerce su influencia determinante

sobre el campo económico (Ibídem: 26). En el mismo sentido, también el campo de los poderes locales constituye una dimensión importante en los aportes del autor a una antropología económica, especialmente cuando se interroga por las prácticas que se desarrollan en los campos de base territorial, en los que se ejecutan concretamente las políticas a través de una infinita diversidad de situaciones locales en las que se juegan las relaciones entre los grupos (Ibídem, p. 154).

Recolocar, como hemos sostenido (Martín, 2015), los estudios sobre lxs jóvenes, su formación y sus posibilidades laborales en el marco de las estrategias de reproducción entre los grupos y, al mismo tiempo, en el seno de cada grupo, implica ampliar el campo de interrogantes, reconduciéndolo más allá de las restricciones que la Teoría del Capital Humano ha impuesto. En consecuencia, nos lleva a cambiar las preguntas sobre el desajuste entre las expectativas de lxs jóvenes trabajadorxs y los requerimientos de sus empleadorxs hacia las pistas que estos supuestos desajustes nos brindan sobre los mecanismos de articulación entre las diferentes esferas o campos de la vida social. En definitiva, nos conduce a preguntarnos por la multiplicidad de determinantes que se encuentran en el mercado de trabajo, entendiéndolo, ahora sí, como un espacio en el que se vinculan no simples vendedorxs y compradorxs sino reales agentes sociales (y no solo actorxs económicos) inmersos en las dinámicas de la reproducción social de sus grupos o clases sociales de pertenencia.

Implica en síntesis, oponerse a quienes encuentran en la reificación de las “leyes del mercado” el mecanismo ideal para ocultar la posibilidad de pensar el mercado de trabajo como un campo de luchas y evitarse el trabajo constante de legitimar la apropiación del porvenir de lxs demás, especialmente, del porvenir de lxs jóvenes de los sectores populares.

Afirmamos entonces, que las opciones de formaciones y de empleos que encuentran lxs jóvenes en sus trayectorias tienen especificidades territoriales y que a ellas se encadenan origen social, recorrido escolar y posición laboral en el marco de una determinada lógica de reproducción familiar.

En este proceso intervienen: del lado de la oferta, los atributos individuales y del hogar de pertenencia, pero también la cultura local y los esquemas de percepción y valoración contruidos a través de la familia y el sistema de formación que influyen en las estrategias de movilización y aprendizaje de la fuerza de trabajo; y del lado de la demanda, la

especialización productiva local, el tipo de relaciones entre empresas, la posición en el mercado, la tecnología implementada, el tamaño del establecimiento, el tipo de producto, la cultura de gestión laboral local, las diferentes regulaciones legales, etc., aspectos que condicionan la estructura de las ocupaciones y las estrategias que los agentes empresariales implementan para cubrir los puestos disponibles.

Así, la particular configuración socioproductiva local determina una demanda específica de educación/formación que contribuye a moldear las aspiraciones educativas y laborales de lxs distintxs integrantes de las familias. Por lo tanto, los mercados de trabajo locales se sustentan en la interdependencia de los procesos que estructuran las relaciones entre trabajadorxs y empleadorxs.

Es la dinámica del mercado de trabajo local la que le da forma al volumen y a la naturaleza de los empleos ofrecidos a lxs jóvenes y, por lo tanto, a sus trayectorias educativas y laborales. En esa dinámica, adquiere un lugar relevante la manera en que las empresas reclutan a la fuerza de trabajo juvenil, que difiere según el tamaño del establecimiento y el sector de actividad. La estructura socioproductiva de un territorio modela tanto los recorridos escolares, mediante las disparidades territoriales respecto de la oferta de formación, como los recorridos de inserción laboral, a través de las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Estos son “los límites de lo posible” entre los cuales lxs jóvenes moldean sus expectativas, estrategias y formas de valoración del trabajo, el empleo y la educación.

Comprender las políticas y sus dispositivos, como producto de las prácticas de diversos agentes sociales, portadores de orientaciones desde las cuales las construyen y, a través de las cuales, el Estado logra influir en el campo económico, político, simbólico, nos habilita a pensarlas desde las estrategias de reproducción entre los grupos y dentro de ellos (D’Angelo, 2016: 23).

Interesadas en analizar las perspectivas de lxs intermediarixs de las políticas en tanto aspecto integral de los múltiples condicionantes, sostenemos con Rodríguez Gustá (2008) que estas están “generizadas”, esto es, atravesadas por concepciones acerca del deber ser masculino y femenino que no solo establecen clasificaciones sociales, sino que también definen identidades sociales:

[...] a través del poder simbólico que poseen, derivado de la capacidad que tiene el Estado de establecer clasificaciones sociales, definen identidades sociales incidiendo en las prácticas cotidianas de los actores y actrices sociales involucrados e involucradas, siendo estas subjetivadas a partir de un sin número experiencias individuales y sociales (Goren, 2009: 1).

En este contexto, cobra importancia la preocupación respecto de que las formas y modalidades de la intermediación, en especial la pública, contribuyan con los grupos poblacionales más débiles y no solo resulten útiles a las empresas o a lxs propixs intermediarixs.

Jóvenes en el mercado de trabajo vitivinícola

En Mendoza se puede afirmar que la principal problemática de la juventud relacionada con la actividad laboral agrícola e industrial es su carácter precario. Las relaciones laborales informales, inestables, de insuficiente remuneración, con incertidumbre ante vicisitudes climáticas o decisiones productivas, con niveles de exigencia física elevados y que compiten con la educación obligatoria de lxs jóvenes caracterizan la inserción juvenil en su mayor proporción.

La intermitencia y la incertidumbre de la relación laboral describen a la actividad vitivinícola en su conjunto y alcanzan a las trayectorias juveniles. En esta actividad, como en muchas otras, la mayoría de lxs jóvenes ocupan el segmento habitualmente denominado secundario del mercado de trabajo (operarixs, cosechadorxs, ayudantes, mozx, guías de bodegas, etc.).

Con respecto a cómo acceden a los puestos y a las estrategias implementadas por el sector empresarial, podemos señalar el alto peso que tienen los canales informales y la red de relaciones en los establecimientos pequeños⁴ (Pol, 2013). Además, lxs jóvenes también recurren a la presentación espontánea, especialmente para tareas temporales y estacionarias en los establecimientos cercanos a sus domicilios de residencia

4 Utilizamos una tipología de establecimientos basada en el tamaño (según cantidad de personal ocupado y volumen de producción), como principales variables. Pequeños establecimientos: la planta de personal permanente comprende entre 4 y 10 trabajadorxs y la producción anual promedio no supera los 300.000 litros. Establecimientos medianos: tienen entre 20 y 70 trabajadorxs y alcanzan un volumen de producción anual promedio en torno a los 7 millones de litros. Grandes establecimientos: cuentan con más de 200 trabajadorxs permanentes y producen volúmenes que superan los 15 millones de litros anuales.

En lo que refiere a los establecimientos medianos, allí combinan en la gestión mecanismos propios de los mercados externos, aplicados fundamentalmente a los puestos operarios y no calificados, con estrategias más cercanas a los llamados “mercados de trabajo internos”, característicos de los establecimientos más grandes y modernos, especialmente para los puestos técnicos y de mayor jerarquía.

En las grandes empresas sabemos que el ingreso de nuevos trabajadores es, en general, en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional, en puestos que han quedado vacíos por efecto de la promoción de antiguos ocupantes, respondiendo a la lógica propia de los llamados “mercados internos de trabajo” ya que se diseñan e implementan “planes de carrera” para la capacitación y promoción de sus trabajadores.

Con respecto a los mecanismos de búsqueda de empleo, podríamos decir que en muchas ocasiones “el trabajo encuentra a los jóvenes”, ya que están extendidos los sistemas de reclutamiento a través de cuadrilleros, transportistas, cooperativas y empresas de servicios eventuales e incluso pseudocooperativas de trabajo y estudios contables que, en muchas ocasiones, involucran a las relaciones próximas, de amistad y familiares, para responder a las necesidades de grandes contingentes de mano de obra en períodos intermitentes (Fabio, 2010; Quaranta y Fabio, 2011; Heredia y Poblete, 2013).

En términos de selección según la formación, también las estrategias utilizadas son variadas y se combinan según sea el tipo de puesto que se desea cubrir.

Las políticas de formación y empleo para los jóvenes y las nuevas formas de intermediación

Mendoza tiene una larga tradición de formación orientada fundamentalmente a los mandos altos y, en alguna medida, a los medios. Ellos se forman en las universidades públicas y privadas y con consultoras privadas al nivel gerencial. En los niveles medios, los Institutos de Formación Superior (nivel terciario) ofrecen tecnicaturas en Enología e Industrias Frutihortícolas. Por su parte, los Centros de Capacitación para el Trabajo y las Escuelas Técnicas de nivel medio (estas últimas con larga existencia en la provincia) se fortalecieron en todo el territorio provincial en los últimos 10 años.

Por otro lado, existen múltiples experiencias de articulación y prácticas de alianzas multiactorales con cursos de capacitación puntuales desde diversos organismos (el Instituto Nacional de Vitivinicultura –INV–, el Instituto de Desarrollo Industrial, Tecnología y Servicios –IDITS–, el Instituto de Desarrollo Rural –IDR–, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria –INTA–).

En este contexto, fueron numerosísimas las políticas públicas que se pusieron en juego en los últimos diez años en muchos departamentos de la Provincia de Mendoza, incorporándose a estas tradicionales tramas formativas que fortalecieron el vínculo con los específicos tejidos productivos. Ellas buscaban múltiples objetivos: la continuidad de la formación escolar obligatoria, la especialización técnico-laboral y de los estudios universitarios, pasando por el acompañamiento en la búsqueda de empleo y el fortalecimiento de redes institucionales y sociales, hasta las pasantías y mecanismos de intermediación para acercarlx a los oficios e insertarlx laboralmente en algunas PYMES y comercios. Las políticas más conocidas fueron: la terminalidad de la educación con el Programa “FINES” (Plan de Finalización de Estudios primarios y secundarios para jóvenes y adultos), “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” y Prog.R.Es.Ar (Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina).

Para la vitivinicultura, en el año 2009 se firma un convenio entre el Instituto Nacional de Vitivinicultura y el Ministerio de Trabajo de la Nación con el fin de poner en marcha un plan estratégico orientado al desarrollo sustentable del Sector Vitivinícola, con acciones coordinadas entre el sector empresario y sindical con entidades nacionales como el INV y el INTA. Este convenio se enmarcó en el Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo”, y las acciones de formación desarrolladas fueron importantes en términos de la cantidad de personas capacitadas. Hasta el año 2015 se desarrollaban con el Instituto de Desarrollo Rural (IDR) a través del Área de Capacitación y Competencias Laborales, implementando el protocolo de Formación Profesional de Trabajadores Rurales para el Sectorial Vitivinícola. Por otra parte, entre lxs nuevxs actorxs intermediarixs vinculadx a la formación, también encontramos los Centros de Desarrollo Vitícola (CDV). Estos centros, producto de un acuerdo entre el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria y la Corporación Vitivinícola Argentina, recibían aportes para su mantenimiento y funcionamiento y se dedicaban a establecer vínculos con lxs pequeñxs productorxs vitícolas, acercarles información, financiamiento y

capacitación. Ambxs actorxs destinaban sus capacitaciones a públicos bien diferenciados: el IDR a jóvenes trabajadorxs y desocupadxs que se forman en oficios, y los CDV a jóvenes productorex y hijxs de productorex que se capacitan para la gestión y la participación en las explotaciones de vid propias o de sus familiares.

En este recuento sería de esperar la participación de lxs actorxs sindicales; sin embargo, pareciera que su desempeño en esta actividad en términos formativos es bastante acotado. No desarrollan actividades propias de formación y no están plenamente involucrados en ninguna de las antes reseñadas.

Por su parte, las Oficinas de Empleo municipales, aunque están también presentes en las zonas vitivinícolas e incluso se articulan con algunxs de lxs intermediarixs descriptxs, no tienen aún una incidencia central en esta actividad. Entendiendo que debería fortalecerse su rol en tanto actor de la intermediación estatal y con creciente presencia en la formación profesional, buscamos indagar sobre sus características en uno de los municipios de gran relevancia en ese sector productivo: Maipú.

Circuitos e intermediarixs públicos: el caso de la Oficina de Empleo de Maipú

Ya hemos explicitado que oferta y demanda no se encuentran de manera automática. Buscar empleo y cubrir un puesto es un proceso, tanto para trabajadorxs como para empleadorxs, que insume tiempo, requiere información e implica con frecuencia la intervención de intermediarixs, en el caso que nos interesa, a través de diversos dispositivos de las políticas públicas.

El análisis de los supuestos de los dispositivos, tal como se plantea, nos permite avanzar hacia la comprensión de los esquemas teóricos paradigmáticos que los sustentan en cuanto actores que median entre estructuras sistémicas e individuos conformando subjetividades (Jacinto, 2010: 27; Martín y D'Angelo, 2015; D'Angelo, 2016). A quiénes se dirige esa intermediación, qué diagnóstico sobre el empleo juvenil realiza, a qué actorxs del entramado territorial beneficia, cuáles son los mecanismos con los que se pone en práctica son algunos de nuestros interrogantes.

En el caso de la Oficina de Empleo del Departamento de Maipú-Mendoza, es un organismo técnico articulado a la Red de Servicios de

Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), que funciona desde el año 2007 y que desde 2008 lo hace en el ámbito de la Dirección de Empleo y Capacitación del Municipio de Maipú.

Uno de los lineamientos de estos espacios institucionales consiste en brindar acompañamiento a quienes se encuentran buscando empleo, deseen realizar cursos de formación profesional y/o participar en programas de empleo, tal como expresan los documentos oficiales:

Servicio de empleo, porque su tarea es interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral. En el Marco de la Red de Servicios de Empleo, las Oficinas de Empleo Municipales son entonces organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo (MTEySS, 2015).

Por medio de las Oficinas de Empleo, se ponen en funcionamiento todos aquellos dispositivos nacionales dirigidos al empleo y a la formación y empleo (antes y durante el trabajo); por lo tanto, constituyen intermediarias del proceso de inserción laboral de lxs jóvenes.

A lo largo de las entrevistas realizadas a referentes de ese espacio institucional, hemos podido acceder a las formas y modalidades concretas que adquiere la intermediación pública, que, desde ya diremos, se asocia con una pluralidad de actorxs presentes en el territorio para alcanzar su objetivo.⁵ De ningún modo la relación establecida es puramente empresa-Oficina de Empleo-joven, sino que, como hemos presentado en trabajos anteriores (Martín y D'Angelo, 2015; D'Angelo, 2016), los vínculos van constituyendo diversas tramas o circuitos multiactorales (municipios, Oficinas de Empleo, empresas privadas, delegadxs municipales, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, uniones vecinales, etc.).

La compleja tarea se realiza en las Oficinas de Empleo a través de una diversidad de actividades, entre ellas, las que denominan “prestaciones”.

5 En este artículo se seleccionan, de manera ilustrativa, algunos pasajes de los argumentos expuestos sin pretender ahondar en una estrategia para el análisis de los discursos.

Cada dispositivo ha generado distintas estrategias con las que se construyen los proyectos formativos y ocupacionales de las personas que acceden a ellos. Esas prestaciones pueden compartirse entre los programas; por ejemplo, quienes participan del Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” pueden realizar las mismas capacitaciones que quienes tienen Seguro de Capacitación y Empleo.

Al momento de nuestras entrevistas de la Oficina, la Directora enumera las tareas y da cuenta de las etapas por las que atraviesan los sujetos que desean incorporarse a alguno de los programas:

[...] lo primero que tenés que hacer es cargarte en la plataforma del Ministerio de Trabajo; si estás interesado en alguna capacitación, se te informa qué cursos estamos dando actualmente y qué cursos se van a dar; y si no, si tenés una inquietud, para que quede para el año que viene. Siempre vamos tratando de tener ofertas por más que no sean nuestras; si sí o sí necesitás trabajar, se te deriva a intermediación [...] en el caso de que tengas un perfil emprendedor, tenemos la parte de emprendedorismo, [donde] hacen los proyectos de la Nación y algunos municipales; pero, generalmente, se hacen los proyectos de la Nación que son para los chicos que egresan de formación profesional o los chicos que vienen del Jóvenes. Si dentro de la entrevista detectamos que tenés entre 18 y 24, te pasan directamente al Jóvenes, que es el JMMT, según tus condiciones, o sea, si estás estudiando o no; ya quedás inscripto para el programa Jóvenes; o si solo se hace una actualización de datos y se te ayuda a conseguir trabajo. Aparte, dentro del área de capacitación hay algunos talleres que los damos acá que es el ABC –cómo hacer un CV, cómo presentarte en la entrevista–. Esas son prestaciones que da la OE (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, julio de 2015).

Como se puede observar, hay dos grandes canales de intervención: formación e intermediación en la inserción laboral (individual o grupal), que no son excluyentes entre sí, sino que se pueden realizar en simultáneo, uno por vez o elegir entre ellos. En el caso de la inserción laboral, la Oficina posee un área específica de intermediación que informa sobre vacantes y establece los vínculos con el sector privado.

En diálogo con la primera Directora de la Oficina, ella caracterizaba la actividad de intermediación, postulando que el funcionamiento se asemeja a una consultora de selección de personal:

La intermediación es básicamente esto: uno va a visitar al empresario, se le ofrece la selección del personal según el perfil que ellos requieran, en función de eso en nuestra base de datos. A la persona que busca trabajo, [que] viene en busca de una salida laboral, nosotros le hacemos una entrevista, deja su curriculum, toda la documentación requerida por el Ministerio de Trabajo; y nosotros también vemos qué otras cosas sabe hacer para ver si nosotros podemos capacitarlo... si hace falta que haga una terminalidad educativa; mientras le conseguimos el trabajo, vamos tratando de potenciar sus capacidades. Cuando el empresario nos requiere un perfil y en nuestra base de datos nos da que X tiene ese perfil, es citado, se le hace otra entrevista, se le ofrece un trabajo y es seleccionado seguramente con otras personas más para el puesto de trabajo requerido. Trabajamos el sector como consultora desde la selección del recurso humano, pero gratis para ambas partes, para el empleador y para el empleado; no se cobra absolutamente nada (Entrevista a Primera Directora de Empleo y Capacitación, 2009).

El trabajo del área de intermediación está sujeto en gran medida a los requerimientos del sector privado, que es quien determina las características que deben poseer lxs jóvenes que deseen insertarse laboralmente. Los vínculos con las empresas demandantes de empleo se establecen por distintos medios, formales e informales. El conocimiento de la existencia de la intermediación pública se da desde el “boca a boca” entre instituciones privadas hasta por el rol de sus encargadxs, quienes informan sobre sus tareas:

Es como que colocamos a una, conocieron a una persona a la que nosotros la ayudamos a buscar al personal y ella nos recomendó a otra y a otra, y a través de las cámaras y a través de estos chicos... (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, julio de 2015).

Ahora bien, desde la perspectiva de quien se encarga de realizar esta tarea, su descripción se simplifica:

Soy relacionista de empresas; en la parte de intermediación laboral, básicamente mi función es visitar empresas, captar puestos de trabajo, buscar la gente idónea de acuerdo al perfil que me solicitan y derivarlo (Entrevista a Encargado de intermediación laboral, 2015).

Algunos de los obstáculos que encuentra en el proceso, se vinculan a la cantidad de personal para realizar la tarea, a la actualización de los

sistemas de información y a la exigencia desde los demandantes de empleo.

Al momento de caracterizar a la población que asiste a la oficina, el referente menciona:

[...] y te diría que la gente que viene a visitar una oficina de empleo que es del Estado, generalmente, son de clase media, para abajo y, por ejemplo, muy poquitos profesionales tenemos cargados; y me han pedido muchos profesionales, pero tenemos muy pocos cargados en plataforma (Entrevista a Encargado de intermediación laboral, 2015).

Por el contrario, la demanda está más diversificada:

Generalmente eso es muy variado; tenés desde un comercio chiquito, como te decía recién, desde un kiosquito hasta una empresa multinacional; es muy variado; generalmente las empresas que han trabajado con algún área del gobierno o algo así son las que vuelven a pedir... (Entrevista a Encargado de intermediación laboral, 2015).

Si bien nuestro informante no considera que existan demandas puntuales por sector económico o actividad, sí observa que, por un lado “hay trabajos más comunes o puestos más comunes que te piden más que otro [...] por ejemplo, para mujeres el servicio doméstico es lo que más te solicitan”, y por otro, que la mayor parte de los puestos requeridos a la intermediación pública son de baja capacitación, aún en empresas multinacionales: “generalmente, cuando son puestos más importantes los manejan ellos; por ahí, capaz que a nosotros nos piden operarios, cosas así; no nos van a pedir un gerente”.

Ahondando en la caracterización de lxs jóvenes por parte de quienes tienen como tarea intermediar, hay elementos que nos permiten señalar una tendencia a la individualización de la problemática de empleo juvenil y una homogeneización de las características y necesidades de lxs jóvenes:

[...] ellos vienen, vos los enganchás, les decís “te vamos a capacitar en esto, esto y esto” y te dicen “sí, anotame, no hay problema”. Pero los llamás y no los podés despertar; los llamás a las 10, los llamás a las 11 y no... hay un desinterés total, ni siquiera es parcial (Coordinadora de PJMMT, octubre de 2015).

En realidad, creo que hay muy poco compromiso... no quiero echar culpas a las políticas públicas, hay cosas que están buenas... de hecho soy muy defensora del tema de política públicas que ha generado el Estado, pero también veo la conformidad por parte del joven. Entonces, por ahí, si terminó la secundaria se queda con eso, y por ahí no le atina a un curso de formación profesional, que es gratis y que te puede generar una salida de empleo. Veo un estancamiento (Coordinadora de PJMMT, octubre de 2015).

De esta manera, al estereotipo de joven sin interés por la formación, se añade la idea del escaso compromiso de lxs jóvenes en relación con las políticas públicas, concebidas como un beneficio y no en clave de derechos.

Por otra parte, pudimos detectar que es muy clara la reproducción de estereotipos de género formativos y ocupacionales en cuanto a las orientaciones de las propuestas formativas y al modo en que se ofrecen los cursos.

Desde el lado de las demandas de empleo, las empresas, en la mayoría de las oportunidades, eligen contratar varones; en algunas oportunidades, lxs intermediarixs intervienen seleccionando tanto varones como mujeres para ser entrevistadxs –a pesar del requerimiento– pero en otras, fortalecen la idea inicial de lxs solicitantes separando el trabajo destinado a mujeres y varones, aun cuando ambos puedan desarrollarlo:

Me pasó [que] cuando un hombre me pidió un administrativo y me había dicho “hombre”, yo le mandé a una chica también, porque cuesta muchísimo conseguirle trabajo a las mujeres. Cuesta horrores. De cada 30 hombres que colocamos, colocamos una mujer. Y, después, el hombre me dice: “No, es que te pedí varones”. Y yo le digo: “No, es que el perfil de la piba como administrativa estaba muy bueno”. “No”, me dice, “pero es que la parte administrativa hace mantenimiento”. O sea, a veces, cuando no te especifican bien el perfil de lo que buscan, [cuando] el diseño de puesto no lo tiene nadie realmente, ahí cometemos el error; o por la ansiedad de que vos necesitás tanto trabajar (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, julio de 2015).

Otro ejemplo, brindado por nuestrxs informantes, en el que se visualiza la división de roles laborales según género y, simultáneamente, se justifica la prioridad en la elección de hombres para los puestos, es el siguiente:

Totalmente estigmatizada: la mujer sirve para mucama, para cuidado de personas, para enfermera, docente y pará de contar; y ahora, con la nueva de que, encima, la [que pidió] mucama no sólo me pidió secundario completo sino que no quieren mujeres [...] Tenemos un gran problema: que ... han hecho de nuestro embarazo una enfermedad. Muchas mujeres han generado ese problema. Hoy nadie quiere tomar mujeres porque saben que probablemente les tengan que pagar dos años sin trabajar. Y el otro problema es que cuesta demostrar la capacidad (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, septiembre de 2015).

En este sentido, las concepciones de lxs actorxs institucionales involucrados integran constitutivamente esta dinámica, tal como mencionan algunos especialistas en el tema:

Incluso, en ocasiones, la formación profesional refuerza la inserción de las mujeres en tareas de menor remuneración y mayor precarización porque se les ofrece capacitación en empleos vinculados a las tareas típicamente femeninas que presentan esas características (Goren y Barrancos, 2002 en Millenaar, 2013: 329).

Expresado directamente en las palabras de una entrevistada, es un aspecto central y cotidiano:

Las tipologías de los cursos es como que están muy definidas: soldadores, electricidad, cloacas; y para mujer no hay mucha opción, si te ponés a ver en el uso, en el oficio: está peluquería, mucama, cuidado de personas, inglés turístico, operador de PC. Pusimos varios [a los] que puedan ir todos, pero en las tipologías específicas que son para mujer y hombre hay 200.000 para hombre... capaz que a las mujeres les interesa... Yo, en las cooperativas, tengo trabajando a todas mujeres que son albañiles (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, septiembre de 2015).

Sostenemos, entonces, que se reproduce una formación en oficios diferenciada para varones y mujeres basada en una naturalización de los espacios socialmente reservados para ellxs y que supone, para las mujeres, labores asociadas al cuidado y la reproducción, las que, además, están desvalorizadas incluso en el discurso al calificarlas como “simples”.

La formación diferenciada influye en la inserción laboral de lxs jóvenes al fortalecer las trayectorias laborales en oficios tradicionalmente asociados a los géneros, lo que conlleva desigualdades en el acceso al mercado de trabajo donde predomina la demanda de varones jóvenes:

Es como que está muy escueto el mercado para las mujeres; en promedio, yo colocaré 20 varones y 3 mujeres. Es muchísima la diferencia, y con la contrariedad de que vienen muchísimas mujeres. Entonces, es como bastante desilusionante tenerles que decir “no tengo nada, no tengo nada”. Es complicado el tema femenino, y más que nada por las empresas, no quieren mujeres (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, septiembre de 2015).

Asimismo, si observamos dentro del grupo de mujeres, también aparecen desigualdades en las que interviene la formación diferenciada:

El Hotel, hace dos semanas, me pidió mucamas secundario. Yo le digo: “Pero tengo chicas que han terminado el curso de mucamas, que saben manejar los químicos, que saben hacer el trabajo”. Y no, “solamente con secundario completo”. Y vos decís: “[Se trata de] mecanismos básicos... pasar un lampazo y tender una cama”. Entonces, creo que ahí hay una barrera gigante entre lo que el mercado te pide y lo que en realidad tenemos (Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación, septiembre de 2015).

En términos teóricos, estos modos binarios de comprender el mundo:

[...] se constituyen como tramas de sentido que colocan a las mujeres en posición de asimetría, ocultamiento y desvalorización dentro de un orden social regido por el principio universalizador de lo masculino (androcen-trismo) (Elizalde, 2013: 24).

Siguiendo el planteo de Carolina Moser (1998), profundizar en los análisis de género nos permite abordar las relaciones entre mujeres y hombres y sus formas de construcción, más allá de la categoría de “mujer”. Comprender que existe una distribución asimétrica del poder entre los géneros nos lleva a afirmar que todas las políticas, en sus distintos niveles y etapas, deben ser objeto del enfoque de la transversalidad.

CONCLUSIONES

Partimos de concebir al mercado de trabajo en tanto institución socialmente construida y problematizamos la noción de un encuentro automático entre oferta y demanda, al considerarla una relación social en la que participan diversos agentes. Ello nos orienta a enfocarnos en el papel que tienen lxs intermediarixs en el marco de una concepción agónica de las relaciones sociales del trabajo.

Las políticas vinculadas a la formación de lxs trabajadorxs constituyen un aspecto importante para pensar los instrumentos a través de los cuales el Estado ejerce su influencia determinante sobre el campo económico. Señalamos que resulta importante no perder de vista que el estudio sobre las específicas situaciones de inserción de lxs jóvenes debe desarrollarse en el marco del análisis de las estrategias de reproducción entre los grupos y dentro de ellos.

Sostenemos que las políticas públicas de formación y empleo, en tanto estrategias de intervención que suponen tomas de posición frente a cuestiones referidas a la formación, desarrolladas para el trabajo o en el trabajo, inciden en la construcción de las formas de ser joven, formas diversas y heterogéneas que no siempre han existido.

Señalamos también que las políticas implementadas en la última década tienden a privilegiar herramientas para moverse en un mercado incierto y para activar a lxs jóvenes acercándolxs a una cultura del trabajo que se presupone deteriorada surgiendo así dispositivos destinados a la “orientación” que constituyen una de las claves en las medidas de las políticas activas de empleo.

También en la vitivinicultura las transformaciones de los enfoques de las políticas se enfrentan a las desigualdades estructurales más amplias e históricas y con la dificultad de generar empleo de calidad para lxs jóvenes. En este contexto, nos interesamos por la figura de quienes tienen la tarea de acercar oferentes y demandantes en este mercado de trabajo, en una actividad en la que el lugar que la formación profesional tiene constituye aún un circuito secundario y desvalorizado, a pesar de los grandes esfuerzos que se han registrado en términos de recursos.

En este sentido, en las políticas que buscaron articular con las dinámicas sectoriales, específicamente la vitivinícola, registramos que surgen nuevxs intermediarixs: el Instituto de Desarrollo Rural, las Oficinas de Empleo y los Centros de Desarrollo Vitivinícolas entre otros, que van configurando circuitos destinados a específicos grupos poblacionales. Por su parte, las entidades gremiales están totalmente ausentes de esta tarea de intermediación, en la que han ocupado cada vez más espacio las consultoras de recursos humanos y las empresas de servicios eventuales.

Nos enfocamos en la tarea de la Oficina de Empleo de Maipú, municipio emblemático en la actividad vitivinícola. En las entrevistas analizadas se vislumbran algunos elementos que permiten afirmar que, si bien

actualmente las políticas de formación y empleo dirigidas a jóvenes se enmarcan en un paradigma de enfoque de derechos, la ausencia de la transversalidad o *mainstreaming* de género trae como consecuencias la generación de diferencias entre varones y mujeres jóvenes que pueden vincularse a las formas de ingreso a los mercados de trabajo y a las características de la permanencia en ellos.

Los diagnósticos que se realizan sobre las problemáticas del empleo y la forma en que se definen los grupos a quienes se dirigen los dispositivos dan cuenta, por un lado, de una idea de homogeneidad acerca de las características, los deseos y las necesidades de lxs jóvenes. Además, prevalece una mirada estigmatizante e individualizante sobre el vínculo de lxs jóvenes, la formación y el empleo. También está muy arraigada la lógica de las diferencias biológicas, en tanto surgen en las entrevistas expresiones que hacen fuerte hincapié en la distribución de roles entre hombres y mujeres según sus “atributos y/o aptitudes naturales”.

Podemos añadir que resulta indispensable para avanzar en este sentido reconocer que la intermediación complica su conformación cuando las relaciones sociales que en ella se desarrollan adquieren un carácter sexista. Resulta indispensable señalar que hay que fortalecer a lxs intermediarixs públicxs que realizan una importantísima labor, fundamentalmente, a través de la formación en las garantías de los derechos y en el acceso a políticas con un profundo trabajo en la perspectiva de género de sus operadorxs.

Adicionalmente, la intermediación laboral es desafiada cuando las relaciones sociales que en ella se desarrollan adquieren un carácter intergeneracional y cuando no es reconocido el carácter sexista de sus intervenciones. Si de diversas socializaciones y culturas laborales se trata, indudablemente hay capitales culturales indispensables para acercar diversos mundos del trabajo, y la intermediación cultural constituye un aspecto clave. Así, el/la intermediario/a opera como intérprete y traductor/a, que facilita la articulación entre grupos sociales, donde las diferencias generacionales también se vinculan, sin lugar a dudas, a las prácticas discriminatorias asociadas a las distinciones entre las clases y a las diferencias de género.

Aquí cobra nuevamente sentido atender a la disputa entre los grupos que luchan a través de sus jóvenes por las posiciones en el campo social en el futuro, lo que excede ampliamente el análisis habitualmente propuesto,

centrado en el ajuste entre expectativas y demandas de lxs trabajadorxs jóvenes y sus empleadorxs, para abordar las problemáticas del mercado de trabajo juvenil en el campo de las cuestiones de la reproducción social y, por lo tanto, para pensar las políticas públicas diseñadas para incidir en él.

Resulta indispensable en términos de las recomendaciones para las políticas públicas señalar que sería deseable fortalecer a lxs intermediarixs públicxs que realizan una importantísima labor, fundamentalmente, a través de un sólida formación que abarque tanto la perspectiva de los derechos basada en la ciudadanía como el cuestionamiento a los estereotipos impuestos respecto de lxs jóvenes, y en especial de las mujeres jóvenes, que tienden a su culpabilización de sus recorridos educativos y laborales, identificando claramente los mecanismos y lxs intermediarixs que operan en cada territorio.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu, Pierre (2008), *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires, Manantial.
- Boyer, Robert (2003), "L'art du judoka. Une sociologie aux frontières de l'économie". En: Pierre Encrevé y Rose-Marie Lagrave, *Travailler avec Bourdieu*. París, Champs-Flammarion, pp. 267-279.
- Calero, María Luisa (1998), "Del Silencio al Lenguaje (Perspectivas desde la otra orilla)". En: Instituto de la Mujer de Madrid, *En femenino y en masculino*. Madrid, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- D'Angelo, Lucía (2016), "El enfoque de género en las políticas públicas de formación y empleo dirigidas a jóvenes rurales del Departamento de Maipú, durante los años 2003-2012". Tesis de Maestría en Política y Planificación Social. [Inédita].
- Elizalde, Silvia (2006), "El androcentrismo en los estudios de juventud: efectos ideológicos y aperturas posibles". *Revista Última Década*, N° 25. Valparaíso, CIDPA, pp. 91-110, diciembre.
- (2013), "Dinámicas culturales de configuración sexo-genérica". En: Centro REDES, *Curso Género y sexualidades: debates y herramientas para una educación intercultural*. Campus virtual, Centro REDES.
- Fabio, José Francisco (2010), "Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, N° 64, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, pp. 33-57.
- Goren, Nora (2009), "Interpelando las políticas de empleo desde una perspectiva de género". Ponencia presentada en el 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 5-7 de agosto de 2009.
- Guimarães, Nadia Araujo (2012), "A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho". *Novos Estudos*, (93). CEBRAP, pp. 123-143.
- Heredia, Mariana y Lorena Poblete (2013), "La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: la vitivinicultura mendocina (1995-2011)". *Mundo Agrario*, 14 (27).
- Jacinto, Claudia (2008), "Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral". *Revista de Trabajo*, año 4, N° 6, pp. 123-142.

----- (2010), "Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias". En: Claudia Jacinto (comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*. Buenos Aires, Teseo.

----- (2012), *Tendencias en Educación técnico-profesional en América Latina*. Buenos Aires, IIPE- UNESCO.

Martín, María Eugenia (2013), "El peso de la configuración territorial en las trayectorias de inserción juveniles. El caso de la actividad vitivinícola en el Departamento de Maipú, Mendoza". Ponencia en el 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes", Buenos Aires, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

----- (2014), "Youth, employment and training policies in the wine production sector in Mendoza, from a local perspective". Ponencia en el Encuentro de discusión del Proyecto "Understanding barriers to accessing skills development and employment for youth in Argentina and South Africa", Network for International Policies and Cooperation in Education and Training (NORRAG), Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo -PREJET- IDES-CONICET PREJET y Researching Education and Labour (REAL) Centre of the University of Witwatersrand in South Africa, Buenos Aires, 19 y 22 de mayo.

----- (2015), "Los agentes en la inserción de los jóvenes en el sector vitivinícola en Mendoza. 2003-2013". Ponencia en el Grupo Temático N° 07: Juventud y Trabajo, del Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto.

Martín, María Eugenia y Lucía D'Angelo (2015), "Wine production study in Mendoza". En: Claudia Jacinto (coord.), *Understanding barriers to accessing skills development and employment for youth in Argentina and South Africa in a comparative and international perspective*. Argentina, Research Project Norrag-Real Prejet Final Report.

Martín, María Eugenia y María Albina Pol (2014), "Mercados de trabajo locales y jóvenes en la Provincia de Mendoza. Hacia una mirada relacional entre los condicionantes de la oferta y la demanda". En: Mariana Busso y Pablo Pérez, (coord.), *Procesos de inserción laboral de los jóvenes en Argentina*. Argentina, Editorial Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad, pp. 53-75.

Martín, María Eugenia y María Albina Pol (coord.) (2016), *Estructura y dinámica de los mercados de trabajo locales en la provincia de Mendoza, el lugar de los jóvenes y*

las mujeres. SECTYP-UNCUYO, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Informe final Proyecto SECTYP 2013-2015.

Martín, María Eugenia, María Albina Pol y Julieta Dalla Torre (2011), "Trayectorias juveniles en el mercado de trabajo vitivinícola en el departamento de Maipú, Mendoza". Ponencia presentada en el IV Seminario-Taller "Aportes desde la interdisciplinariedad a una perspectiva territorial", realizado en el marco del Programa I+D 2010-2014 "Desarrollo local y vitivinicultura. Formulación e implementación de un plan estratégico participativo. Departamento de Maipú", Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo, 15 de septiembre de 2011. [Inédito].

Martín Criado, Enrique (1998), *Producir la juventud*. Madrid, Ediciones ITSMO.

Millenaar, Verónica (2013), "¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género". *Revista Propuesta Educativa*, año 23, N° 41. Buenos Aires, FLACSO, pp. 99-108.

Moser, Carolina (1998), "Planificación de género: objetivos y obstáculos" En: Elina Largo, (ed.), *Género en el Estado. Estado del Género*. Santiago de Chile, Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres N° 27.

Neffa, Julio César (2012), "De las políticas pasivas a las políticas activas: análisis comparativo de las políticas públicas de empleo (1989-2011)". *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. CEIL-CONICET, pp. 6-41.

Neffa, Julio César (dir.), Brenda Brown y Agustina Battistuzzi (2011), *Políticas públicas de empleo III 2002/2010. Empleo, desempleo y políticas de empleo*. CEIL-CONICET N°7, pp. 1-122.

Neffa, Julio César y Silvia Korinfeld (2006), *Los intermediarios del mercado de trabajo*. Buenos Aires. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE), CONICET.

Pérez, Pablo y Brenda Brown (2014), "Políticas de empleo para jóvenes: el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo". En: Mariana Busso y Pablo Pérez (coord.), *Procesos de inserción laboral de los jóvenes en Argentina*. Argentina, Editorial Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad, pp. 146-166.

Pérez, Pablo y Mariana Busso (coords.) (2014), *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad.

Pizzolato, Daniel y Lucía Goldfarb (2010), "La demanda de mano de obra en uva para la elaboración de vinos finos, Provincia de Mendoza". En: Guillermo

Neiman (dir.), *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Argentina, CICCUS, pp. 271-284.

Pol, María Albina (2013), “Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales”. Ponencia presenta en el VI Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo, Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo.

Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011), “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y Sociedad*, N° 51. Sonora, El Colegio de Sonora, pp. 193-225.

Rodríguez Gustá, A. L. (2008), “Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado”. *Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*. Año 14, N° 25. Centro de Estudios Desarrollo y Territorio, Escuela de Política y Gobierno, Universidad Nacional de General San Martín. pp. 53-70.

Vasilachis, Irene (coord.) (2006), *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, Editorial Gedisa. Primera edición.

Entrevistas en profundidad

Entrevista a la Primera Directora de Empleo y Capacitación del Municipio de Maipú, 2009.

Entrevista a la Directora de Empleo y Capacitación del Municipio de Maipú, julio de 2015.

Entrevista a la Directora de Empleo y Capacitación del Municipio de Maipú, septiembre de 2015.

Entrevista a la Coordinadora del Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”, julio de 2015.

Entrevista a la Coordinadora del Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”, octubre 2015.

Entrevista al Encargado del Área de Intermediación Laboral, julio de 2015.

Entrevista al Gerente de Empleo y Capacitación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Mendoza.

Entrevista a la Subdirectora de Educación Secundaria de la Dirección de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (DEPIA).
Entrevista al Director de Educación Técnica y Trabajo.

Entrevista al Jefe del Área de Capacitación del IDR.

Entrevistas a Referentes de la Asociación Cooperativas Vitivinícolas.

Entrevista al Jefe del Área de Capacitación de COVIAR.

Entrevistas a Referentes del Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines.

Entrevistas a Referentes de Centros de Desarrollo Vitícola.

Documentos oficiales

Resumen de Acciones del Programa (Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación). Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/secretaria/acciones_tabla.asp>.

Resoluciones: PJMMT 497/2008 y 261/2008.

Horticultores bolivianos en Casas Viejas (Trancas, Tucumán): un caso de movilidad social ascendente “escalera boliviana” que articula la movilidad espacial horizontal “diseminación” como estrategia

Fulvio Rivero Sierra
Facundo Alamo

RESUMEN

La investigación estudia y analiza la presencia de horticultores bolivianos en el sistema productivo hortícola de Casas Viejas, en Trancas (Tucumán, Argentina), en el contexto general de un proceso de movilidad social ascendente denominado “escalera boliviana”. El estudio comprende desde mediados de la década de 1990, con la incursión de los productores bolivianos en Trancas, hasta el presente. Metodológicamente se ha trabajado con entrevistas a productores de la zona de estudio y con datos proporcionados por organismos oficiales. La investigación da cuenta de una modalidad de movilidad social ascendente —“escalera boliviana”— que emplea como estrategia de crecimiento una forma de movilidad espacial horizontal específica —“diseminación”—, lo que finalmente permite una mejor comprensión de la actual configuración del sistema productivo en Casas Viejas.

Fulvio Rivero Sierra es Doctor en Letras (UNT). Es Profesor Adjunto a cargo de “Metodología de la Investigación” en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán, Investigador Adjunto en el CONICET y Director del Instituto de Historia y Pensamiento Argentinos de la UNT.

Facundo Alamo es Ingeniero Agrónomo, Tesista de Maestría en Educación y Desarrollo Rural de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Entre Ríos. Trabaja como extensionista en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) en el área de Extensión Rural con pequeños y medianos productores locales.

PALABRAS CLAVE

CASAS VIEJAS. TRANCAS. INMIGRANTES. BOLIVIANOS. HORTICULTURA. “ESCALERA BOLIVIANA”.

ABSTRACT

This research –Bolivian horticulturalists in Casas Viejas (Trancas, Tucumán): a case of increasing social mobility “Bolivian ladder” that articulates spatial horizontal mobility “dissemination” as a strategy– analyzes and investigates the presence of Bolivian horticulturalists in the horticultural productive system of Casas Viejas, in Trancas (Tucuman, Argentina), in the general context of an increasing social mobility process called “Bolivian ladder”. The study comprises from the mid-1990s, with the Bolivian producers incursion in Trancas, until the present day. Methodologically, the research has been conducted with interviews to producers of the study area and with data provided by official organisms. The study reveals a kind of increasing social mobility “Bolivian ladder” that employs as a strategy of growth a form of spatial horizontal mobility –“dissemination”–, which finally allows a better understanding of the current configuration of the productive system of Casas Viejas.

KEY WORDS

CASAS VIEJAS. TRANCAS. IMMIGRANTS. BOLIVIAN. HORTICULTURE. “BOLIVIAN LADDER”.

INTRODUCCIÓN

Desde la década de 1990 en adelante, comienza a observarse en la localidad de Casas Viejas,¹ ubicada en el Departamento Trancas (Provincia de Tucumán), el arribo de trabajadores bolivianos. Los mismos tenían como meta el arrendamiento de pequeñas parcelas de tierra (entre 0,5 y 2 hectáreas) para dedicarse a la producción hortícola. Lo “llamativo” de este fenómeno es que la incursión de trabajadores bolivianos en la horticultura suele hacerse desde escalones muy bajos, como la de peón asalariado o “tantero”;² sin embargo, los que llegaron a Casas Viejas no fueron peones, tampoco “medieros”,³ sino productores, poseedores de un capital –tanto económico como de conocimiento empírico sobre la práctica– suficiente como para invertir en poner a producir pequeñas unidades de tierra exitosamente. De manera que el interrogante inicial puede formularse de la siguiente manera: ¿cómo puede explicarse este fenómeno tan poco frecuente de hallar trabajadores capitalizados listos para producir al inicio mismo de la incursión en el área de estudio?

La explicación, que se va a desarrollar a lo largo de estas páginas, es que estos horticultores, en realidad, han iniciado el proceso de capitalización en otra localidad distinta a Casas Viejas, en Lules⁴ a unos 100 km de distancia. En efecto, fue en Lules que estos trabajadores bolivianos

1 La zona de Casas Viejas se corresponde con el área bajo riego en el sistema homónimo, en las cercanías de la ciudad de Trancas.

2 Peón “tantero” o “a destajo” es aquel trabajador a quien se le paga por una labor determinada finalizada. –por ejemplo: por surco carpido, plantas de tomates podadas o atadas, cajones embalados, etcétera.

3 En general, el acuerdo de mediería en la Argentina consiste en el aporte por parte del patrón de una fracción de tierra, de invernáculo, o de tierra e invernáculo que recibe el “mediero” –con vivienda para su uso– por un plazo determinado, para que la dedique a la explotación hortícola; los resultados provenientes de la venta se repartirán en los porcentajes que el patrón y mediero establezcan, en relación con los respectivos aportes que se pacten (Benencia y Quaranta, 2003).

4 Tanto la localidad de Casas Viejas –y otras localidades como Benjamín Paz, Chuschas, San Pedro de Colalao, etc.– en el Departamento Trancas, como San Isidro de Lules –en el Departamento Lules– conforman el “cinturón hortícola” que provee de hortalizas al principal conglomerado urbano de la Provincia de Tucumán denominado Gran San Miguel de Tucumán. Este conglomerado cuenta con una población total de 794.327 habitantes, según datos del último Censo (2010). Es oportuno señalar, para el caso de la Argentina, que: “En la actualidad, podría afirmarse que la corriente migratoria proveniente de Bolivia cuasi hegemoniza no solo la oferta de mano de obra en dicha producción en casi todos los cinturones verdes del país, sino que, además, en algunos nichos clave domina los eslabones más importantes de esta cadena agroalimentaria” (Benencia, 2012: 153).

comenzaron el proceso de movilidad social ascendente que Benencia (1997) denominó “escalera boliviana”. De manera que la presencia de estos mismos trabajadores, entre quince y veinte años después de haberse iniciado en la horticultura en Lules, obedece a una de las estrategias desplegadas por ellos para continuar el ascenso en el mencionado proceso. La estrategia, por una parte, responde a la necesidad de complementar el ciclo productivo, y, por la otra, es una forma de superar la escasez de tierras productivas disponibles en la Quebrada de Lules donde originalmente habían incursionado en la actividad hortícola (Rivero Sierra, 2008; Rivas, 2007; Giarracca, 2003). Esta forma de movilidad espacial empleada como estrategia específica fue denominada “diseminación” (Benencia, 2005).

En efecto, lo que se va a sostener en este trabajo es que, en el contexto de los procesos de movilidad ascendente llevados a cabo por los horticultores bolivianos, originalmente asentados en la localidad de Lules, estos emplearon una forma de movilidad espacial específica –“diseminación”– como una de las estrategias utilizadas, que los condujo a su ubicación actual, Casas Viejas, para continuar allí con el proceso de capitalización característico de la “escalera boliviana”. En la misma dirección, se dará cuenta de la configuración actual del sistema productivo de Casas Viejas, la cual puede entenderse como la resultante del empleo de un conjunto de estrategias de innovación productiva empleadas en la zona de estudio coadyuvadas por condiciones materiales preexistentes, tales como disponibilidad de tierras, condiciones agroecológicas, etcétera.

Como se va a desarrollar más adelante, el presente trabajo se inserta en el marco general de las investigaciones que persiguen una mejor comprensión de los mecanismos por los cuales la migración, en este caso limítrofe, se introdujo en el mercado de trabajo en la Argentina. En particular, se trata de profundizar en la comprensión de las estrategias que permitieron, a un colectivo de familias de origen boliviano, incorporarse a un proceso de movilidad social ascendente desplegados sobre la actividad hortícola de la zona de estudio.

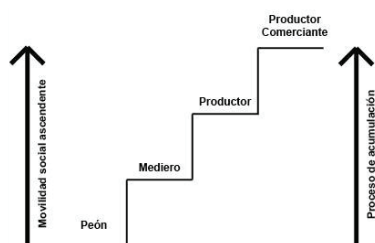
MARCO TEÓRICO

En 1997, Roberto Benencia, motivado por la escasez de estudios sobre procesos de movilidad vertical ascendente en áreas rurales en la Argentina, publica un artículo donde deja sentadas las bases del concepto “escalera boliviana”. En él, mostraba su preocupación e interés por encontrar una

explicación sociológica a un fenómeno que venía observando en el cinturón verde de la Provincia de Buenos Aires: la movilidad social de familias bolivianas de origen campesino. El estudio de Benencia daba cuenta de un proceso de movilidad social vertical, acompañado de movilidad horizontal –migración de población limítrofe hacia la Argentina–, en el cual dicho ascenso ocurría en un espacio de agricultura moderna de la periferia de un gran conglomerado urbano, donde un mismo sujeto social se iba haciendo lugar en los distintos estratos de la estructura.

El modelo original de Benencia (1997) contemplaba cuatro estadios. Un primer escalón sería el del trabajador asalariado, compuesto por migrantes recién llegados a la región, cuyo único factor de producción disponible es su mano de obra. El segundo escalón sería el del trabajador-mediero, caracterizado por un migrante y su familia que, a cambio de aportar toda su mano de obra, “acuerdan” con el patrón recibir un porcentaje de la producción en una relación de seudo aparcería. Un tercer escalón es el productor arrendatario, en donde el migrante adquirió no solo conocimientos para gestionar una quinta, sino también capital para alquilar una tierra y ponerla en producción. Un cuarto y último escalón está reservado para el migrante boliviano que ha conseguido convertirse tanto en productor como en comercializador de su producción (Gráfico 1).

Gráfico 1. Escalera boliviana

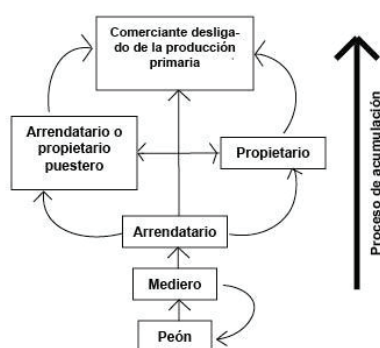


Fuente: Elaboración propia tomando el concepto de “escalera boliviana” de Benencia, 1997.

Del mismo modo, el estudio pretendía dilucidar las estrategias con las que estos sujetos sociales pudieron acumular capital a fin de ascender en la escala, llegando a la conclusión de que la capitalización de estos actores estaba viabilizada por el mantenimiento de lógicas campesinas combinadas con otras de tipo capitalista (Benencia, 1997).

Diez años después, el creciente número de transformaciones importantes en las prácticas y estrategias agrícolas y económicas llevadas adelante por los horticultores bolivianos condujeron a proponer un nuevo modelo de la “escalera boliviana” que pudiera comprender dichas transformaciones. Es así que Benencia y Quaranta (2006) propusieron un nuevo modelo que comprendía no cuatro, sino seis escalones (Gráfico 2).

Gráfico 2. Nueva escalera boliviana



Fuente: Elaboración propia tomando el concepto de “escalera boliviana” de Benencia y Quaranta, 2006.

El nuevo modelo de la escalera boliviana se hace eco de las discusiones epistemológicas generadas alrededor del concepto de *embeddedness*,⁵ propuesto originalmente por Polanyi (1957) y, especialmente, de los desarrollos ulteriores del mismo llevados a cabo por Granovetter (1985).⁶ Sintéticamente, este concepto propone situar a las acciones económicas

5 Para una discusión acerca del concepto y estado del arte, véase Gómez Fonseca, 2004.

6 “En Mark Granovetter podemos identificar dos significados de *embeddedness*: a) factores sociales que acotan o restringen la acción económica; y b) una integración mediante un traslape entre lo social y lo económico. En el primer caso, Granovetter busca contraponer un enfoque sociológico a la teoría económica sustituyendo el supuesto de una conducta racional basada en el interés propio por conductas económicas e instituciones constreñidas (*constrained*), obligadas o forzadas por las relaciones sociales prevalecientes. Para Granovetter (1985: 481-482), asumir las conductas económicas como independientes implica un grave malentendido. En el segundo caso, hace referencia a las ventajas de obtener información económica a través de redes de relaciones sociales, pues de esta manera la información se obtiene a un menor costo, es más detallada y confiable debido a su traslape (*overlaid*) con contenidos sociales que le benefician con una mayor carga de confianza y abstención de conductas oportunistas (Granovetter, 1985: 490)” (Gómez Fonseca, 2004: 155).

en una determinada estructura social para comprender sus significados y explicar sus resultados. En el campo de los estudios migratorios, esta perspectiva ha resultado especialmente fértil y permitió analizar, por ejemplo, las redes sociales y sus características y los recursos y relaciones sociales que movilizan los actores, en tanto estructura social, para entender la particularidad de las acciones económicas que les subyacen y su orientación (Benencia y Quaranta, 2006). En efecto, la preocupación principal de Benencia y Quaranta fue la de vincular, con mayor claridad y detalle, los procesos de movilidad social ascendente de los horticultores bolivianos en tanto resultado de las acciones económicas llevadas a cabo por estos, con determinadas estructuras sociales (régimenes, arreglos, normas e instituciones que estructuran las relaciones entre puestos de trabajo, empleadores y trabajadores), apelando a una óptica sociológica, con el objeto de resaltar la existencia de diferentes resultados a partir de los efectos estructurales, de las instituciones presentes, de los actores sociales participantes (peones, medieros, arrendatarios, propietarios) y de la interacción de motivaciones económicas y no económicas (Benencia y Quaranta, 2006). El modelo resultante fue el pasaje de una escalera boliviana lineal (Benencia, 1997) a una de mayor complejidad (Benencia y Quaranta, 2006), con avances y retrocesos, donde el ascenso se logra a lo largo de los distintos eslabones que recorre la cadena de valor hortícola, al incorporar en el último tramo la etapa de la comercialización.

Por otra parte, Benencia (2005) proponía el concepto de “diseminación” para dar cuenta de las estrategias de familias bolivianas en la conformación de territorios y comunidades transnacionales:

Generalmente, el proceso de acceder a la tierra en una misma zona no puede ser alcanzado por todos aquellos que pueden haber acumulado capital como para dar un salto en ese sentido,⁷ en la medida que la tierra es un bien limitado; de ahí que, cuando la oferta de medieros o la demanda de tierras por parte de ex medieros alcanza su punto crítico en determinada zona, se produce una diseminación (siembra) de horticultores migrantes hacia territorios vecinos que estén en condiciones de incorporarlos (presencia de productores hortícolas dispuestos a captar medieros o en condiciones de dar en alquiler o de vender tierras) (Benencia, 2005: 15).

7 Se hace referencia a la posibilidad de que el horticultor boliviano se convierta en propietario o arrendatario.

Benencia (2005) incluye una serie de “módulos”⁸ en el listado de las estrategias desplegadas por los trabajadores bolivianos en el proceso de conformación de territorios y comunidades transnacionales, entre los que se encuentra el “carácter geográfico”, que implica procesos de movilidad espacial, asentamiento y “diseminación” en un territorio.

De modo que el concepto de “diseminación” pretende capturar un modo específico de movilidad espacial en tanto estrategia desplegada, según Benencia (2005), para la conformación de territorios y comunidades transnacionales.

Sin embargo, acá se va a proponer también entender la “diseminación” como una de las estrategias llevadas a cabo en este proceso de movilidad social ascendente. En este sentido, si la “escalera boliviana” persigue capturar el proceso que permitió a los horticultores el ascenso social vertical y este proceso implica la paulatina acumulación de capital donde el acceso a la tierra de laboreo juega un papel central, entonces, la “diseminación” debe entenderse como una forma de movilidad espacial específica que permite continuar con el proceso de movilidad ascendente cuando este se ve en “riesgo” u “obstaculizado” por la falta, o escasez, de tierras cultivables. Es necesario también apuntar lo que señala Benencia (2005): que estos procesos tienen lugar cuando, quienes han acumulado capital suficiente para arrendar o comprar tierras, no consiguen disponibles en el lugar donde se encuentran. Este dato es importante porque está señalando el hecho de que quienes protagonizan esta práctica se encuentran en posiciones altas en la “escalera boliviana”. En la misma dirección, este indicador resulta útil para distinguir operativamente estas formas de movilidad espacial de otras como, por ejemplo, el trabajo “golondrina”, protagonizadas por trabajadores asalariados.

8 “Estos módulos son, a nuestro entender: a) de carácter productivo: relacionados con el proceso de toma de conocimiento de la existencia de demandas de mano de obra insatisfechas respecto de una producción específica; b) de carácter geográfico: que implican procesos de movilidad espacial, asentamiento y diseminación en un territorio; c) de carácter laboral: relacionados con el proceso de conformación del mercado de oferta y demanda de mano de obra de dicha producción; d) características familiares: donde intervienen la racionalidad en la toma de decisiones a partir de la conformación de los hogares (tamaño y ciclo vital del hogar; decisiones sobre el uso de la fuerza de trabajo); e) referido a la aplicación de capacidades comerciales intrínsecas derivadas de las características étnicas del grupo: que lleva, entre otros, a la adquisición de tierras y a la creación de mercados de distribución minorista por parte de la propia comunidad; f) referido al mantenimiento de relaciones con la comunidad original: que da cuenta de los retornos periódicos, del envío de remesas y de la inversión en el lugar de origen” (Benencia, 2005: 12).

Por otra parte, algunas investigaciones que abordaron el tópico de la migración de campesinos bolivianos hacia Tucumán han asociado estas prácticas de movilidad espacial con factores culturales andinos. Concretamente, Rivas (2007), hablando específicamente del caso de la “complementariedad productiva” empleada por horticultores bolivianos entre Lules y Trancas en Tucumán, sugiere que tal práctica *está reproduciendo un modelo económico muy particular de las sociedades andinas* (Rivas, 2007: 173).⁹

Más recientemente, García (2011), en una investigación sobre los horticultores bolivianos de la Provincia de Buenos Aires, y partiendo de los trabajos mencionados más arriba, avanzaba sustancialmente en analizar las estrategias concretas merced a las cuales los trabajadores bolivianos recorrían la “escalera boliviana”. Probablemente, el principal mérito de las investigaciones del autor haya sido precisamente concentrar sus esfuerzos en describir, de manera pormenorizada, las distintas estrategias combinadas de acumulación de capital llevadas a cabo por los horticultores bolivianos en el caso de estudio. De igual modo, recuperando las implicaciones de pensar estos fenómenos a partir del concepto de “*embeddedness*” retomado por Benencia y Quaranta (2006), propone pensar las “estrategias combinadas de acumulación de capital” desplegadas por los horticultores bolivianos como la articulación de estrategias campesinas y capitalistas de acumulación.

En resumidas cuentas, desde la primera formulación del modelo de la “escalera boliviana” en 1997 hasta nuestros días, claramente se han hecho importantes esfuerzos por actualizarlo y reformularlo. Si algo ha caracterizado estos esfuerzos es la búsqueda de dotar al modelo de una complejidad tal que acompañe a la realidad empírica que intenta describir –y a sus transformaciones–, así como de un mayor detalle y refinamiento en la descripción de los mecanismos y estrategias mediante los cuales las familias de horticultores bolivianos logran ascender la “escalera boliviana” y de los modos en que esta última ha ido modificándose a lo largo del

9 “El comportamiento migratorio de la población boliviana anteriormente analizada [los bolivianos en la localidad de Vipos, Trancas, Tucumán] señala dos situaciones: por un lado, muestra el despliegue de estrategias económicas y ecológicas, y por otro, está expresando pautas culturales propias de las sociedades andinas que en su evolución histórica han mostrado que son capaces de mantener cierto control sobre el espacio natural y, en ciertos casos, mitigando las limitaciones que este presentara (cfr. Glave, 1994; Blanes, 1982 y Martínez, 1990)” (Rivas, 2007: 172) . [El texto entre corchetes es agregado nuestro].

tiempo. También resulta oportuno señalar que el modelo de Benencia y Quaranta (2006) en la actualidad, más de diez años después de su formulación, no acompaña quizá del todo a los cambios ocurridos en los últimos años en cuanto a las dinámicas y trayectorias laborales de los trabajadores bolivianos. Sin lugar a dudas, la imbricación cada vez más estrecha entre el trabajo hortícola, como forma de capitalización, y la inversión de este capital en otras actividades no agrícolas en las que se han ido diversificando –como la venta de ropa o el alquiler de puestos comerciales, etc.– es una de ellas.

El concepto de “diseminación”, por su parte, merece también algunas consideraciones. El modo en que se va a emplear en este artículo tiene algunas restricciones en relación con el concepto propuesto originalmente por Benencia. En primer lugar, restringimos su uso a los casos donde se constata un desplazamiento de los trabajadores hortícolas, bolivianos en este caso, hacia otros espacios para la práctica de la horticultura como consecuencia del agotamiento de tierras disponibles. A su vez, consideramos que no todo proceso de “diseminación” es, necesariamente, transnacional, como lo muestra el caso de estudio que acá se analiza.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El recorte temporal que abarca la investigación comprende entre mediados de la década de 1990, con la llegada de los primeros productores bolivianos a Casas Viejas, y mediados de 2016, cuando la producción hortícola en manos de bolivianos ya se encuentra en un punto prominente.

Se trabajó con fuentes duras provenientes de relevamientos llevados a cabo por el INTA (García Posse, Neuman y Mijalchyk, s.f.) para realizar la reconstrucción de la historia productiva de la zona (cantidad de hectáreas, producción, forrajes, granos, tambo), y, asimismo, con entrevistas semiestructuradas aplicadas a productores bolivianos, locales y otros actores sociales de Casas Viejas. El registro de las entrevistas se llevó a cabo entre los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016. Se entrevistó a trece productores de origen boliviano,¹⁰ a nueve de los propietarios de unidades productivas que dan arriendo a los horticultores bolivianos y a tres empleados de la Dirección de Recursos Hídricos de la Provincia de

10 Trece representa la totalidad de los productores bolivianos del Sistema de Casas Viejas.

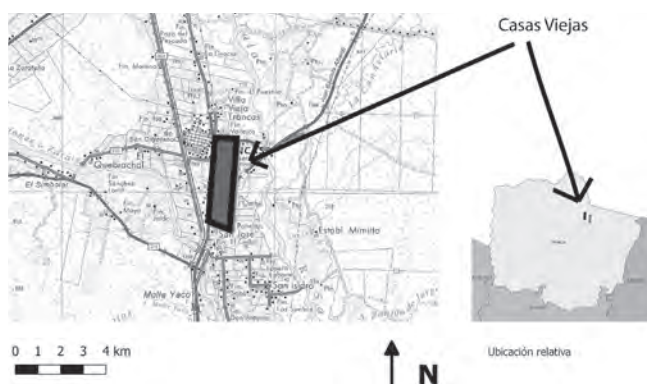
Tucumán.¹¹ A estos últimos se los entrevistó para la caracterización del sistema de Casas Viejas (superficie, número de predios, propietarios actuales, etc.).

En las entrevistas efectuadas a los horticultores bolivianos, el componente “estructurado” estuvo orientado a la reconstrucción de la historia productiva de los predios (cultivos anteriores, tipos de producciones principales, tamaño de la explotación, etc.)¹² y de los modos actuales de producción (especies cultivadas, tipo de tecnología utilizada, arreglos de arriendo o mediería, destino principal de la producción, estrategias laborales y familiares empleadas vinculadas con las tareas en la quinta y estrategias comerciales llevadas adelante). El componente “no estructurado” de la entrevista se orientó hacia temas variados, tales como la reconstrucción de las razones de la elección de la zona, las expectativas de desarrollo personal, etcétera.

El recorte espacial que se toma para el análisis comprende la ciudad de Trancas (cabecera del Departamento homónimo) y alrededores, haciendo especial foco en el sistema de riego denominado “Casas Viejas”¹³ (Mapa 1 y Mapa 2).

Mapa 1. Casas Viejas

Nota: Los polígonos señalados con las flechas representan los límites de Casas Viejas en sus respectivas escalas.



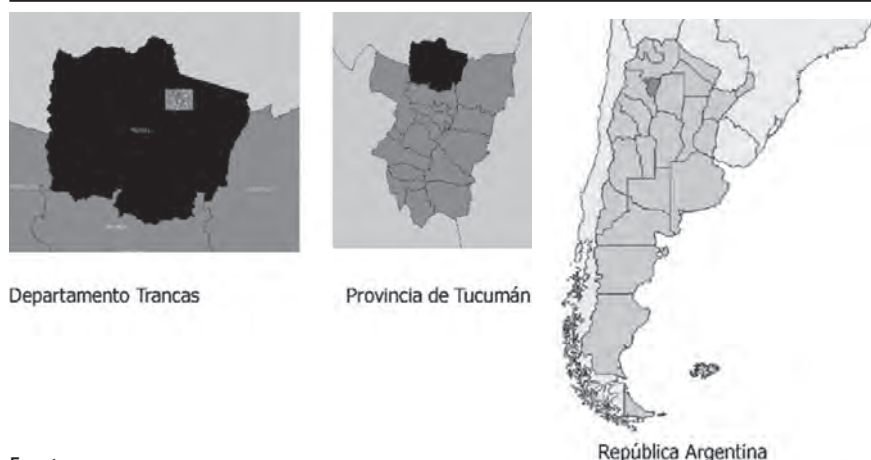
Fuente: IGN-UNT.

11 Se trata de empleados que cumplen funciones en Casas Viejas relacionadas con la distribución del agua de riego y que, por su actividad, tienen un conocimiento y trato personal cotidiano con los productores de origen boliviano.

12 Esta fase sirvió para contrastar, y en algunos casos complementar, la información obtenida del relevamiento efectuado por el INTA, citado más arriba.

13 Una caracterización agroecológica del mismo se encuentra desarrollada más adelante.

Mapa 2. Ubicación relativa del área de estudio



Fuente: IGN-UNT.

LOS BOLIVIANOS EN LA PROVINCIA DE TUCUMÁN

Promediando la segunda mitad del siglo xx, la Provincia de Tucumán asiste, como otras regiones de la Argentina, a un proceso de una marcada inmigración proveniente de la República de Bolivia. Varios estudios anteriores (Rivero Sierra, 2008a y 2008b; Ortiz de D'Arterio, 2004 y 2000; Giarracca, 2003; Rivas, 2007) resultan coincidentes en señalar que este flujo inmigratorio tuvo como principal destino el Departamento Lules, particularmente la Quebrada de Lules, ubicado a unos 20 kilómetros de la ciudad de San Miguel de Tucumán.

Durante la década de 1990, los bolivianos de Lules habían acaparado la mayor parte de las tierras productivas ubicadas en el pedemonte de la Quebrada de Lules, y, con ello, la escasez de tierras para la producción hortícola se hizo ostensible. Por otra parte, algunos productores bolivianos, para fines de 1980, ya habían comenzado a trasladarse durante la temporada estival a distintas localidades del Departamento Trancas, a unos 70 kilómetros al norte de la ciudad de San Miguel de Tucumán y 90 kilómetros de Lules, como parte de un fenómeno denominado “diseminación” por Benencia (2005). Allí arrendaron algunas tierras para el cultivo de distintas hortalizas, especialmente tomate. Al poco tiempo, de la mano de productores bolivianos, distintas localidades del Departamento Trancas se fueron convirtiendo en áreas complementarias, en términos productivos, a la Quebrada de Lules, en el Departamento Lules.

TRANCAS: CARACTERIZACIÓN GEOGRÁFICA

El Departamento Trancas se encuentra al norte de la Provincia de Tucumán, a 75 kilómetros de la capital provincial, en lo que se conoce como “Cuenca Tapia-Trancas”, y se extiende hasta Rosario de la Frontera en el sur de Salta. Sus límites son:

- Norte: Provincia de Salta
- Sur: Departamento Tafí Viejo (Tucumán)
- Este: Departamento Burruyacú (Tucumán)
- Oeste: Departamento Tafí del Valle (Tucumán) y Provincia de Salta.

La zona se caracteriza por un mesoclima semiárido cálido, con precipitaciones medias anuales de 400-500 mm con un régimen monzónico muy marcado, casi sin precipitaciones en el invierno; la evapotranspiración es de 900 mm. Debido a este importante déficit hídrico, la práctica del riego es de suma importancia.

La temperatura media anual es de 19° C, la media del mes más cálido (enero) es de 22° C y del mes más frío (julio) es de 10°. Se presentan alrededor de 22 heladas por año, entre junio y agosto.

La red hidrográfica representada por el Río Salí y sus afluentes constituye la principal fuente de agua para riego en la región. A partir de una serie de diques niveladores y tomas de agua directamente ubicadas en el río, repartidos en todo el Departamento, es que se obtiene el agua de riego necesaria para llevar adelante las producciones (Zuccardi y Fadda, 1985).

TRANCAS: UN ESPACIO DE TRADICIÓN INMIGRATORIA

Al Departamento Trancas arribaron en distintos momentos trabajadores bolivianos, más precisamente tarijeños y potosinos. Los primeros que llegaron, concretamente a las localidades Vipos y La Higuera, en la zona sur del Departamento, lo hicieron en búsqueda de aprovechar una ventana temporal de producción complementaria a las producciones que hacían en la Quebrada de Lules, durante la temporada estival para la producción de tomate en una época en la que Lules no es apta para este cultivo (Rivas, 2007; Rivero Sierra, 2008; Garrido, 2005), o bien para la utilización de las tierras disponibles para cultivos de mayor retorno económico.

En este contexto, comenzó un proceso de “diseminación” de productores bolivianos a lo largo y ancho del Departamento, ocupando determinados nichos productivos en distintas localidades (entre las más destacadas, Benjamín Paz, Choromoro, Las Arcas, Leocadio Paz, San Isidro, San José, San Pedro de Colalao).

En efecto, los trabajadores bolivianos comenzaron realizando actividades agrícolas estacionales, trabajando en la época del cultivo de frutilla en el Departamento Lules y en la temporada de la siembra y cosecha del tomate en la “Cuenca Tapia-Trancas”, la principal del Departamento Trancas, cumpliendo el papel de peones, de “tanteros” y de “medieros” (Rivero Sierra, 2008). A finales de los noventa, se encuentra a algunos de ellos establecidos de manera permanente, sobre todo en las localidades Choromoro y Vipos –las más aptas para el cultivo hortícola– como arrendatarios algunos y como propietarios otros. Estos procesos se dieron en el marco general de una “vacancia” de nichos laborales que no resultaban atractivos para los trabajadores locales.

LA HORTICULTURA EN EL DEPARTAMENTO TRANCAS, TUCUMÁN

En Trancas¹⁴ la actividad hortícola es una de las más antiguas en cuanto a su desarrollo en el circuito productivo local, siendo virtualmente imposible ubicar temporalmente sus inicios con precisión. Sin embargo, es posible determinar períodos marcados por acontecimientos que cambiaron las características de la actividad en mayor o menor grado.

Desde sus orígenes, la horticultura es una actividad que logra combinar formas de producción intensivas (para economías de mercado), con producciones de baja intensidad y escala (vinculadas principalmente con el autoconsumo). En Trancas, esta última fue la característica predominante hasta la llegada, en los inicios del siglo pasado, de inmigrantes europeos (mayormente italianos y españoles) (Faciano, 1999). Ellos comenzaron a desarrollar la actividad en forma más intensiva que la tradicional, volcándose principalmente a la producción de maíz y de choclo, porotos, garbanzos, lentejas, chaucha, pimientos, berenjenas y hortalizas de hoja

14 En lo sucesivo emplearemos “Trancas” para referirnos al Departamento Trancas. Cualquier otro empleo distinto, como “Ciudad de Trancas”, “Cuenca Tapia-Trancas”, será oportunamente especificado.

en épocas invernales. Para ello, utilizaron en las producciones mano de obra familiar y, en determinadas épocas, mano de obra extra predial. Aquellos productores fueron quienes iniciaron en la actividad a productores “criollos”, los que comenzaron trabajando para ellos. Con el tiempo, la adquisición de destrezas y conocimientos les permitió, a estos trabajadores criollos, dedicarse a esta actividad en forma autónoma, tomando, en algunos casos, el lugar de los inmigrantes europeos.

En los años 60 y 70 del siglo xx, a raíz de factores económicos que volvieron inviable a la actividad, la horticultura en el Departamento Trancas comienza una etapa de declive. Entre las principales razones de ese declive se encuentran la falta de rentabilidad de los cultivos por cuestiones productivas y de mercado, sumada a las crecientes dificultades a la hora de contratar mano de obra calificada para realizar determinados trabajos (principalmente cosecha y poscosecha de hortalizas). En razón de ello, los horticultores “criollos” comenzaron un lento pero progresivo abandono de la actividad, y tuvo lugar un proceso de cambio en el destino productivo de las tierras.

En paralelo, la actividad tampera local, que surgió en los años 40 del siglo xx como una alternativa productiva ante la debacle de la producción de legumbres secas, también comenzó a mostrar signos de deterioro. En efecto, en razón de las dificultades económicas que enfrentaban los productores lácteos, cerraron numerosos tambos ubicados en pequeñas superficies cercanas a la ciudad cabecera del Departamento (Trancas), con lo cual estos predios muchas veces se encontraron sin producciones estables o, directamente, sin trabajar, sumándose así a las tierras disponibles para arriendos bajo diversas modalidades.

Se observa entonces que, en el Departamento Trancas, repentinamente se encontraron predios disponibles de relativa pequeña superficie, los cuales estaban en condiciones de reconvertirse en quintas hortícolas. Asimismo, por su parte, aquellos propietarios que no podían (por cuestiones personales o económicas) incursionar en nuevas actividades productivas encontraron, en los arriendos de sus fincas, una manera de incrementar sus ingresos personales y hacer frente a los costos fijos de las mismas (principalmente impositivos).

Este fue el contexto general que contribuyó al arribo de horticultores bolivianos al Departamento Trancas, incluyendo el área de Casas Viejas, provenientes de otras partes de la Provincia de Tucumán e, incluso, de

otras partes del país, como parte de un proceso de “diseminación”¹⁵ espacial (Benencia, 2005a y 2005b¹⁶).

EL SISTEMA DE CASA VIEJAS, TRANCAS, TUCUMÁN

Casas Viejas comprende uno de los sistemas de riego del Departamento Trancas. Dentro de los sistemas que actualmente se encuentran en funcionamiento en el Departamento, Casas Viejas es uno de los más pequeños, con un área de influencia de alrededor de 500 hectáreas;¹⁷ en ellas, los usuarios –tanto propietarios como arrendatarios (tal es el caso de los horticultores bolivianos)– forman parte del sistema de riego a partir de la posibilidad de uso, para fines productivos, del agua disponible y del cumplimiento de las obligaciones que derivan de dicho uso (pago de canon de riego, mantenimiento de canales).

Este sistema de riego se ubica en los alrededores de la Ciudad de Trancas y se encuentra atravesado por las principales vías de comunicación del Departamento: la Ruta Nacional N° 9 en sus trazas vieja y nueva y las líneas del Ferrocarril Belgrano. Cuenta, a su vez, con una numerosa red de caminos internos que permiten que las comunicaciones y movimiento de maquinaria, producciones y personas sean muy fluidos. Precisamente, la fácil y segura salida de la producción asegurada por la existencia de estas vías de comunicación es también una de las razones por las cuales los productores bolivianos eligieron esta zona como una de las más productivas.¹⁸

Hasta aproximadamente la década de 1990, según las entrevistas efectuadas a productores y propietarios de quintas, la totalidad de esta extensión de tierras de Casas Viejas eran trabajadas por productores locales de Trancas. Desde esa década en adelante, comenzaron a llegar de manera continua algunos productores bolivianos provenientes de la Quebrada de Lules (Departamento Lules, Provincia de Tucumán.) y de

15 Otros autores, como Sassone y Cortés (2014) y Hughes y Owen (2002), remiten al modelo de “difusión”, para referirse a procesos y lógicas de espacialización similares, inspirados en los aportes del geógrafo sueco T. Hagerstrand (1967).

16 En Benencia 2005b, podemos ver con detalle el funcionamiento de este proceso en el caso de productores tarijeños de Río Cuarto, Córdoba.

17 Datos de la Dirección de Recursos Hídricos de la Provincia de Tucumán.

18 Situación que también se pone de manifiesto en los precios de los arriendos: a mejor ubicación respecto de las vías de comunicación, mayores los precios de los arriendos.

otras localidades del Departamento Trancas, principalmente Vipos y La Higuera (Rivero Sierra, 2008; Rivas, 2007).

Lo destacable de este caso es que los horticultores bolivianos que llegaron a Casas Viejas lo hicieron habiendo ascendido al menos cuatro peldaños en la “escalera boliviana”; es decir, se trata de arrendatarios de tierras (patrones) en condiciones de comercializar su propia producción por distintas vías. En efecto, a diferencia del caso de Lules, quienes llegaron a Casa Viejas lo hicieron directamente en búsqueda de tierras para arrendar y ponerlas en producción. Esto fue posible merced a un proceso de capitalización iniciado, varios años atrás, en otras geografías: la Quebrada de Lules y otras localidades del mismo Departamento Trancas.

Con el correr de los años, las tierras del sistema Casas Viejas fueron experimentando transformaciones en los cultivos a los que esas tierras se destinaban. Se trata de un fenómeno relativamente normal dentro de la producción agropecuaria; sin embargo, alrededor de los años 90 del siglo XX, y tal vez a causa de la crisis económica imperante, la situación de los predios, en cuanto a su destino productivo, sufrió cambios radicales –mencionados en el apartado anterior– que hasta el día de hoy se evidencian, transformando el paisaje productivo local.

Una de estas modificaciones está relacionada, precisamente, con el arribo de horticultores bolivianos a la zona. Efectivamente, los productores bolivianos que comienzan a llegar a Casas Viejas lo hacen a partir de mediados de la década de 1990, principalmente provenientes de otras localidades del Departamento Trancas, como La Higuera, Chuscha, Vipos, Las Arcas y Leocadio Paz, atraídos por la existencia de predios productivos disponibles para arrendar –y poner en producción– y por la disponibilidad de agua en las épocas agronómicas consideradas críticas en los principales cultivos. Por otra parte, resulta fundamental tener presente que, a su vez, estos trabajadores bolivianos originalmente provienen, en su gran mayoría, del Departamento Lules, concretamente de San Isidro de Lules y áreas de influencia, lugar donde, como señalamos, comenzaron el proceso de ascenso en la “escalera boliviana” cuando se iniciaron en las tareas hortícolas como peones promediando la década de 1980. Este dato es de suma importancia para comprender la relevancia de la reconstrucción de las trayectorias desarrolladas por los sujetos migrantes en estos procesos de acumulación de capital económico y simbólico.

Por otra parte, el arribo de estos trabajadores bolivianos al Departamento Trancas tuvo un impacto claro en los cambios acontecidos en el tipo de producción al que se destinaban las tierras disponibles. En el caso específico de Casas Viejas, estos cambios se pueden observar con mayor claridad en la Tabla 1, donde se detallan las actividades que se llevaban adelante en dos momentos distintos según la superficie, en hectáreas (ha), destinada a las mismas. Sobresale el dato del crecimiento de las superficies destinadas a la producción hortícola de un 0 al 26% en el lapso de 25 años, lo que pone en evidencia que, en 1990, en Casas Viejas no se practicaba la horticultura.

Tabla 1. Superficies productivas (ha) según destino y por año

	Año 1990		Año 2015	
	Hectáreas	Porcentaje	Hectáreas	Porcentaje
Tambo	120	24	181	36
Granos	263	53	38	8
Forrajes	114	23	150	30
Horticultura	0	0	128	26
Total	497	100	497	100

Fuente: Entrevistas propias a productores.

LA “ESCALERA BOLIVIANA” EN CASAS VIEJAS: ESTRATEGIAS

En este apartado nos interesa desarrollar, con cierto detalle, las estrategias desplegadas por los horticultores bolivianos que permitieron la movilidad ascendente en la “escalera boliviana”. Resulta conveniente tener presente que el concepto de referencia apunta a describir un proceso de capitalización progresiva por parte de trabajadores que inician dicho proceso sin otro capital que su fuerza de trabajo. En el caso que nos ocupa, nos encontramos con un colectivo de trabajadores bolivianos que, al momento de haber ingresado a Casas Viejas, mayormente ya contaban con capital suficiente para arrendar tierras y ponerlas en producción. Ello obedece, como ya se mencionó, a que estos trabajadores ya habían comenzado el proceso de capitalización en otras geografías del territorio de la Provincia de Tucumán cercanas pero distintas a la de Casas Viejas. Allí radica nuestro interés por dar cuenta de las estrategias que hicieron posible tal recorrido.

Estrategias empleadas de acumulación de capital

A modo de introducción de esta sección, tal vez sea interesante recuperar la reflexión de Pachano (1980) a propósito del estudio y abordaje de los fenómenos de acumulación en el contexto del campesinado: “... para entender un fenómeno como este no se trata de conocer cuánto acumula un productor, sino más bien de comprender la forma como realiza el proceso ...”.

Como bien recuerda García (2011), “... el fenómeno de ascenso social logrado por un grupo de horticultores bolivianos es evidente, pero restan desentrañar cuestiones que describan críticamente y con mayor grado de detalle esta etapa del proceso”. García (2011) propone el estudio del proceso de capitalización de horticultores bolivianos en el marco de un proceso de movilidad social ascendente, como una forma de comprenderlo diferenciado del ya estudiado proceso de capitalización urbano-industrial con el que se pretendía –erróneamente– representarlo. García afirma que es posible identificar en este proceso estrategias domésticas y productivas y también de tipo capitalista que permiten explicar el fenómeno.¹⁹

Dentro de las estrategias propuestas por García, y que es posible identificar en la zona de Casas Viejas en Trancas, nos encontramos con las siguientes:

Estrategias de tipo campesino

- *Captación de mano de obra a través de redes de migrantes.* Como se ha observado para la gran mayoría de los casos estudiados sobre horticultores bolivianos en la Argentina (Benencia, 2005 y 2012), la captación de mano

19 Hay acá, por cierto, un debate epistemológico que no puede considerarse zanjado en absoluto y que tiene que ver con la posibilidad cierta de identificar nítidamente cuáles de estos procesos corresponden a estrategias de tipo campesino o de tipo capitalista, máxime cuando los “fines” pueden llegar a parecer los mismos. De hecho, un enfoque cualitativo debería perseguir reconstruir la manera en que son concebidos por los propios actores sociales tales estrategias y sus fines. García (2011) nos recuerda, siguiendo a Chayanov (1985) y Wolf (1971), que: “... la lógica campesina no persigue ganancia, sino satisfacción de sus necesidades culturalmente definidas donde [en la actualidad, según su interpretación] lo que se modifica son las “necesidades”, otrora de subsistencia, y que, en el marco del modo producción capitalista, incluye acumulación” [El texto entre corchetes es nuestro]. De manera que, a nuestro juicio, tal distinción debería ser considerada de carácter “analítico”: es una distinción que efectúa el investigador, cuyo valor radica especialmente en permitir una mejor comprensión del fenómeno antes que pretender diferenciar taxativamente e inequívocamente las estrategias capitalistas de las campesinas.

de obra para el trabajo en la quinta se realiza mediante la activación de redes étnicas y de parentesco. Mediante este mecanismo, para abastecer los requerimientos de mano de obra, los bolivianos recurren primero a sus parientes directos y, luego, en caso de ser necesario, a *compaisanos*. Como lo describe Benencia (2005):

El proceso se inicia con la toma de conocimiento por parte de miembros de una comunidad rural en Bolivia de la existencia de una demanda de mano de obra específica respecto de una producción determinada.

La red de información existente en las comunidades es alimentada por los migrantes que realizan recorridos habituales durante el año y que retornan periódicamente; en la actualidad, el uso del teléfono, por medio de casillas telefónicas instaladas en diversos puntos de las áreas rurales, e inclusive el uso del teléfono celular, acelera este sistema de comunicación (Benencia, 2005).

Como vimos, en el caso específico de Casas Viejas, los horticultores bolivianos que han arrendado tierras para producción llegaron primero, mediante este proceso, a Lules, donde comenzaron como peones en las quintas, dando inicio así al recorrido en la “escalera boliviana” durante la década de 1980. Años después, ya como productores “diseminados” hacia localidades de Trancas y, específicamente, hacia Casas Viejas, recurrieron a este mecanismo para tomar mano de obra siguiendo este criterio y orden general: a) miembros con distintos grados de relaciones de parentesco en el lugar; b) trabajadores bolivianos que se encuentran próximos a la quinta, en localidades cercanas como Benjamín Paz, Chuschas, etc.; c) trabajadores bolivianos que se encuentran en el Departamento Lules; d) trabajadores bolivianos de otras zonas de nuestro país; y e) trabajadores bolivianos pertenecientes al mismo lugar de donde provinieron originalmente, por ejemplo, Toropalca en el Departamento de Potosí.²⁰

Este mecanismo da cuenta de un “enclave étnico” que moviliza una solidaridad étnica que crea oportunidades para los trabajadores inmigrantes (Portes y Bach, 1985). En estos espacios, la fuerza de trabajo inmigrante es dirigida por otros inmigrantes e implica obligaciones recíprocas

20 Por ejemplo, en la quinta de Santiago C. trabajan su mujer, su hijo y sobrinos que vienen desde Lules en las épocas de mayor necesidad de trabajadores (como la cosecha). Otro caso es el de José R., quien trabaja en la quinta con sus hijos y, además, eventualmente, con sus sobrinos que vienen desde la Colonia Santa Rosa (Salta) en las épocas de mayor demanda de trabajadores.

entre sus miembros.^{21,22} Entre los resultados del empleo de esta estrategia sobresale la conformación de una fuerza de trabajo con códigos culturales y lingüísticos compartidos, que será de mucha importancia, por ejemplo, para la organización general del trabajo en la quinta.

- *Sobreexplotación y contracción del consumo.* En los primeros peldaños de la escalera (peón, mediero e incluso los primeros años de productores) se ha podido observar, como una estrategia sobresaliente, la *sobreexplotación de su propia fuerza de trabajo* (e incluso de la familia cuando ya está presente e involucrada en la actividad, generalmente en los estratos de mediero y productor) y, por otra parte, la *contracción del consumo* con adquisición solo de bienes de uso y consumo necesarios.

La *sobreexplotación* a la que se someten los horticultores bolivianos se pone de manifiesto tanto en la duración de la jornada de trabajo como en los días de la semana empleados para las tareas en la quinta. Son conocidas por los trabajadores de la zona las duras condiciones laborales

21 Se habla de “enclave étnico”, “economía de enclave étnico”, “economía de propiedad étnica”, etc. Esta multiplicidad de denominaciones expresa el extenso e intenso debate en torno a los diferentes modos de incorporación laboral de los inmigrantes en las sociedades de instalación. En este sentido, Garrido y Olmos (2006) reconocen al menos cuatro grandes líneas teóricas sobre este tópico: la teoría cultural del espíritu emprendedor, la aproximación ecológica, la aproximación interactiva y la teoría del *mixed embeddedness*. La corriente culturalista, pionera en este campo, sostiene que determinados colectivos de inmigrantes presentan una afinidad opcional con las cualidades requeridas para el éxito en los negocios, o, lo que es igual, que los inmigrantes optan por el autoempleo bien por tradición comercial, bien por cuestiones religiosas, que posibilitan al individuo un conocimiento amplio en el ejercicio de su profesión. La corriente ecológica presenta dos líneas de análisis: en primer lugar, parten del contraste entre las modernas economías y las economías en poder de una pequeña clase de negocios; en segundo lugar, el factor crucial son los patrones de sucesión en el espacio, primero entre residentes vecinos y, posteriormente, entre la pequeña clase dedicada a los negocios. La teoría interactiva sostiene que existe una interconexión entre los recursos internos de los que disfruta la comunidad y la estructura externa de oportunidades; o, lo que es igual, la segmentación laboral y el bloqueo de oportunidades que afecta a los inmigrantes tiene como respuesta el autoempleo, aunque dependen de la adecuación entre lo que los grupos pueden ofrecer y lo que sus consumidores demandan (Waldinger, 1984), idea que proviene básicamente de los postulados ecológicos. Y, por último, el modelo denominado *mixed embeddedness* (“incrustación social”), consecuencia del anterior, surge en el marco europeo a partir de las explicaciones que enfatizan el contexto de recepción y los marcos jurídicos-normativos como elementos clave en la formación de emprendedores étnicos.

22 “Dentro de un amplio y heterogéneo conjunto de enclaves existentes, los inmigrantes pueden conducir sus trabajos y pasatiempos sin necesidad de conocer la lengua de la sociedad receptora y sin tener que necesitar de interacciones por fuera del propio enclave étnico. Pertenecer al enclave implica obligaciones recíprocas que explicarían por qué en estas economías las experiencias producen retornos positivos en capital humano, similares a los que tienen los trabajadores del mercado de trabajo ‘primario’” (Benencia, 2009).

existentes en las explotaciones hortícolas de los productores bolivianos, donde, si bien el pago del jornal es más alto, también son más exigentes las condiciones y duración de la jornada de trabajo. Es ahí donde se percibe con claridad la importancia que reviste el hecho de tratarse de un enclave étnico: casi en la totalidad, los trabajadores que aceptan esas condiciones laborales son bolivianos.

Por otra parte, la *contracción del consumo* puede percibirse notoriamente en las condiciones de las viviendas que habitan, las que presentan características de una extrema precariedad, construidas con maderas y plásticos y carentes de toda comodidad. Llama la atención que las viviendas, tanto de los peones como de los productores, son muy semejantes en su precariedad, aunque las razones de ello parecen ser distintas. Según se desprende de las entrevistas realizadas, en el caso de los peones, tales características se explican no solo por la falta de recursos para las construcciones, sino también por la precariedad del vínculo laboral en la que se encuentran (en los casos de peones y medieros). En el caso de quienes han logrado ascender aún más la “escalera boliviana”, obedecería más a la incertidumbre acerca de la posibilidad de continuar arrendando las tierras que trabajan año tras año, lo cual parece desalentar la inversión en la construcción de viviendas en el predio.²³

Se puede afirmar que los principales objetivos vinculados con la puesta en marcha de estas estrategias son dos: 1) iniciar un proceso de capitalización en términos estrictamente económicos; 2) la adquisición del *know how* de la actividad. Ambos requisitos resultan indispensables para hacer frente, en el futuro, a la posibilidad de saltar al próximo escalón que es el de productor. En el caso de los productores, la *contracción del consumo* les permite la adquisición de otros bienes orientados a la producción de la explotación hortícola, tales como camionetas y maquinaria agrícola, elementos que claramente redundará en mejoras en la producción y/o comercialización.

• Finalmente vamos a considerar a la *diseminación* como una estrategia campesina en consonancia con las proposiciones efectuadas por Rivas (2007) y reseñadas más arriba en el marco teórico. Concretamente, lo que

23 Ejemplo de contracción de consumo para capitalizarse puede verse en el trabajo de Santiago C. quien fue incrementando la cantidad de tierra arrendada y la tecnología incorporada, pero continúa viviendo en una construcción de suma precariedad en los márgenes de la finca que arrienda.

ha podido reconstruirse es un proceso de movilidad espacial gradual que, iniciado en Bolivia hacia la Argentina, continuó, en nuestro caso, en Lules (véase el Mapa 3) durante la década de 1980, con la ocupación de campesinos bolivianos como peones en las quintas controladas por italianos. Una vez allí asentados, dieron comienzo a un proceso de acumulación paulatina de capital económico y de *know how*. En razón de ello, muchos de estos trabajadores bolivianos, con los años, se convirtieron en *medieros* y en *productores* hortícolas. A su vez, la intensidad de la demanda de tierras productivas en la Quebrada de Lules agotó la disponibilidad de las mismas para fines de 1980. Concomitantemente, varios de estos trabajadores, ahora convertidos en productores, se desplazaron hacia distintas localidades del Departamento Trancas con la finalidad de arrendar tierras y complementar, de este modo, la producción de Lules. La estrategia, claramente, les permite romper con la limitación que representa la escasez de tierras en este proceso de movilidad social ascendente. Finalmente, varios de estos productores son quienes, mediante un nuevo movimiento espacial horizontal, se “diseminaron” a Casas Viejas.

Mapa 3. Provincia de Tucumán



Fuente: IEG -UNT.

Estrategias de tipo capitalista (lógicas de acumulación de capital)

Las estrategias de tipo capitalista están relacionadas ya no solo con la supervivencia del trabajador y su familia, sino con las posibilidades que surgen, a partir de su puesta en práctica, de una reproducción, ya no simple sino ampliada, del capital que poseen, incorporando lógicas de tipo capitalista y aun manteniendo las campesinas que les permitieron la movilidad en la “escalera boliviana”.

Dentro de estas estrategias podemos hacer mención de las siguientes:

- *Vinculadas a la tecnología de producción.* Las zonas hortícolas del país se caracterizan por presentar condiciones relativamente uniformes en lo que a tecnología de producción se refiere y, en los casos en los que no se presenta esta uniformidad, se observa un proceso de avance hacia esas tecnologías en los lugares más “atrasados”.²⁴ Es por estas características que en Trancas también se puede observar las estrategias productivas que el colectivo boliviano puso en marcha en la zona. Dentro de estas podemos mencionar como las más sobresalientes:

1. *Cultivos de gran inversión y posibilidades de altos retornos en verano.*

Una de las principales estrategias que se puede observar en los horticultores bolivianos radicados en Casas Viejas es la implantación de cultivos cuyo desarrollo demanda una alta inversión de capital pero que, al mismo tiempo, significan la posibilidad de obtener altos niveles de rentabilidad. En nuestro caso, se destaca principalmente el cultivo de tomate: sobre un total de 113 ha puestas en producción en el sistema, 98 ha (87%) corresponden a este cultivo.

2. *Cultivos en épocas invernales o tempranas.*²⁵ Los horticultores bolivianos llevan adelante este tipo de cultivos de menor inversión como estrategia para cubrir tres aspectos: 1) conservar las tierras arrendadas; 2) lograr ingresos para la familia en una época en la cual no hay trabajo que pueda realizarse fuera de las quintas; y 3) con la finalidad de obtener ingresos para dar inicio a los cultivos principales, como el tomate, que requieren más inversión. Ejemplo de ello son los cultivos de zapallito durante la primavera y de acelga, lechuga, apio, remolacha, entre otros, en épocas invernales; todos ellos realizados por los productores entrevistados.

3. *Especialidad en los cultivos.* La especialidad en la realización de determinados cultivos es una característica que poseen muchas de las

24 Un ejemplo de ello es la tecnología del invernadero y su difusión en todas las zonas hortícolas del país. Incluso en Trancas, donde históricamente el cultivo se realiza a campo, ya se tiene conocimiento de intentos de llevar adelante la producción bajo este sistema.

25 García (2011: 62) también registró esta estrategia para el caso de los bolivianos del cinturón verde la Provincia de Buenos Aires: “Los productores bolivianos que no solo subsistieron en su nuevo estatus de productor, sino que progresaron y lograron capitalizarse, se encuentran ahora dispuestos a aumentar el riesgo con la finalidad de poder acumular más. Para ello, recurren a la complementación de la producción de hoja con hortalizas de fruto.”

zonas hortícolas del país que no responden a la tipificación de “cinturones verdes” (en donde la variedad de productos ofrecidos es mucho mayor y está vinculada con la posibilidad de ventas por la cercanía de los mercados consumidores). En el caso de Casas Viejas, se ha observado que, a partir del incremento notable de horticultores bolivianos, se ha producido una mayor especificidad en los cultivos, como parte de una clara estrategia comercial que persigue una mayor acumulación de capital. En efecto, se ha podido advertir que el cultivo predominante en la temporada estival, el de mayor importancia económica, es el tomate, principalmente en dos variantes de consumo directo, tipo perita y tipo redondo, aunque en los últimos años se comenzaron a trabajar con pequeñas parcelas de tomates tipo Cherry.

4. *Manejo de variedades en función de los mercados.* Los productores bolivianos han mostrado un claro manejo de estrategias de comercialización de sus productos en distintos mercados. Por ejemplo, el tomate tipo perita que se produce es destinado a los mercados del norte del país y países limítrofes (por ejemplo, Paraguay), mientras que los tipos redondos son para mercados locales, regionales y eventualmente nacionales: Buenos Aires, Córdoba, etcétera.

5. *Empleo de tecnología “dura” de producción.* Es una tecnología que responde a los más altos estándares productivos, aun cuando el resto de los elementos intervinientes en el proceso productivo no reúnan dichas condiciones. Tal es el caso del uso de semillas híbridas de alto valor comercial, la cobertura de bordos por medio de plásticos agrícolas (sistemas de *mulching*), los sistemas de riego y fertilización presurizados localizados (riego por goteo y fertirrigación).

• *Vinculadas con la comercialización.*²⁶ En cuanto a la comercialización de las hortalizas producidas en la zona, los productores bolivianos incorporaron una serie de modificaciones en los canales tradicionales de venta, así como en lo referido a dar valor agregado a la producción. Algunas de

26 En otras áreas productivas del país, como el Cinturón Verde Bonaerense (CVB), se encuentran similitudes en algunos de los aspectos mencionados vinculados a la comercialización, como, por ejemplo, la venta directa en quintas y la posibilidad de ventas en mercados concentradores locales o regionales (García, Le Gall y Mierez, 2008). Para el caso de la zona del Valle Inferior del Río Chubut, Owen, Hughes y Sassone (2007) encuentran a productores bolivianos que llevan a cabo innovaciones productivas y comerciales que articulan campo-ciudad. Un detallado informe sobre los mecanismos de comercialización en el Alto Valle de Río Negro puede verse en Ciarallo, 2016.

las nuevas características que los horticultores bolivianos impusieron a los sistemas de comercialización son:

1. *Agregado de valor de la producción a través del acondicionamiento y clasificación de los productos* (selección de frutos, tamaño,²⁷ embalado, presentación en general).

2. *Incremento de las formas directas de comercialización*, ya sea en quinta un solo productor o varios de una misma finca.

3. *Puestos directos de comercialización en el MERCOFRUT²⁸ de Tucumán*: de los productores relevados del sistema Casas Viejas, 4 –sobre un total de 13– poseen puesto propio de venta en el mencionado mercado.

4. *Rápida adecuación a las variedades buscadas por el mercado*: por ejemplo, en choclos –híbridos súper dulces–, pimientos-morrones cada vez de mejor aspecto y tomates de alta calidad.

5. *Incorporación de nuevos cultivos según la demanda*: por ejemplo, repollitos de Bruselas, repollos morados, alcauciles.

El esquema del Cuadro 1 sintetiza ambos conjuntos de estrategias, las de tipo capitalista y las de tipo campesino.

De esta manera, podemos afirmar que, mientras que las estrategias de tipo campesino se relacionan con la posibilidad de iniciar un proceso de capitalización económica y obtener el *know how* de la actividad hortícola, las estrategias de tipo capitalista se encuentran relacionadas con la posibilidad cierta de una reproducción ampliada de ese capital inicial a partir del uso de tecnologías y técnicas, así como de estrategias comerciales, que permitan quintas con mayor producción –por unidades de superficie– y mejoras en la calidad de la producción.

27 El “tamaño” consiste en la clasificación de las frutas (en este caso principalmente tomates y pimientos) según diámetro, para su posterior embalado según tipos requeridos.

28 Mercado Concentrador Fruti-Hortícola de la Provincia de Tucumán.

Cuadro 1. Estrategias del productor boliviano de Casas Viejas

Estrategias de tipo campesino	Captación de mano de obra a través de redes de migrantes	
	Sobreexplotación de la mano de obra (incluso la familiar) y contracción del consumo	
	Diseminación espacial como estrategia para acceder a la tierra y continuar el recorrido de la “escalera boliviana”	
Estrategias de tipo capitalista	vinculadas con la tecnología de producción	Manejo de variedades en función de los mercados
		Empleo de tecnología “dura” de producción
		Cultivos en épocas invernales o tempranas
		Especialidad en los cultivos
		Cultivos de gran inversión y posibilidades de altos retornos en verano
	vinculadas con la comercialización	Agregado de valor de la producción a través del acondicionamiento y clasificación de los productos
		Incremento de las formas directas de comercialización
		Puestos directos de comercialización en el MERCOFRUT de Tucumán
		Rápida adecuación a las variedades buscadas por el mercado

CONCLUSIONES

La movilidad espacial ha sido objeto de indagación intensiva por parte de numerosos investigadores durante al menos los últimos cuarenta años. La búsqueda de registrar y, luego, tratar de explicar la multiplicidad de formas que puede tomar la movilidad humana, y los fines que persigue, ha ido ganando terreno y claridad a lo largo de todos estos años.

El presente trabajo reconstruye, a partir de un enfoque transversal, las variables intervinientes en el proceso de movilidad social ascendente de un conjunto de productores de origen boliviano en la localidad de Casas Viejas. En el Cuadro 2 se resumen dichas variables.

Cuadro 2. Esquema transversal de la “escalera boliviana” en Casas Viejas

Medios de Producción	<i>Tierra.</i> A causa de las cuestiones coyunturales mencionadas en el trabajo, en la zona se encuentran disponibles para arriendo predios que anteriormente se encontraban destinados a otros tipos de producciones (como forrajes y granos). <i>Capital.</i> Los productores que llegan a la zona de Casas Viejas lo hacen provistos de capital necesario para llevar adelante la producción, capital obtenido en otras zonas productoras (como Lules).
Condiciones agroecológicas	<i>Presencia de condiciones agroecológicas</i> adecuadas para el desarrollo de la actividad hortícola, principalmente aquella que permite la obtención de producciones de primicia y tardía, así como producciones de alta calidad sanitaria.
Demandas del mercado	<i>Demanda local:</i> cercanía a un centro de consumo de importancia como lo es el Gran San Miguel de Tucumán y su mercado concentrador MERCOFRUT. <i>Demanda regional, nacional e internacional,</i> en razón de la alta calidad de los productos, lo que se ve reflejado en la posibilidad de ventas a otras zonas del país e incluso países vecinos.
Know how	Existe dentro de los productores bolivianos <i>un elevado grado de conocimiento empírico</i> del desarrollo de la actividad hortícola, obtenido a través de los años de trabajo en la misma.
Oportunidades de la zona	<i>Accesibilidad.</i> Casi la totalidad del sistema se encuentra a la vera de la Ruta Nac. N° 9 y con caminos en condiciones adecuadas de transitabilidad, lo que garantiza poder sacar la producción en forma periódica sin contratiempos. <i>Sistema de riego</i> que permite el acceso al agua para la producción. Existencia de <i>escuelas y centros asistenciales de la salud</i> en localidades próximas, lo cual es valorado principalmente por aquellos productores que se afincan con sus familias.
Estrategias del productor boliviano	De tipo campesino De tipo capitalista

Las variables intervinientes en el proceso que acá se describe abarcan tanto factores materiales preexistentes al arribo de los productores bolivianos a Casas Viejas (condiciones agroecológicas, disponibilidad de tierras, vías de comunicación, etc.), como factores propios de los productores bolivianos: las estrategias campesinas y capitalistas que se detallaron. Tal distinción en estrategias campesinas y capitalistas, como ya se dijo, es ciertamente operativa y de carácter analítico. Sin embargo, no por ello son arbitrarias; de hecho, se fundan sobre el concepto de *embeddedness* de las teorías de las economías de enclave étnico, mencionadas en el marco teórico.

Por lo tanto, el presente trabajo buscó situar las acciones económicas de los horticultores bolivianos en una determinada estructura social para

comprender sus significados y dar cuenta de sus resultados. En este sentido, en concordancia con las proposiciones de García (2011) y de Benencia y Quaranta (2006), proponemos pensar las estrategias campesinas y capitalistas desplegadas por los horticultores bolivianos de manera articulada, como “estrategias combinadas de acumulación de capital”.

Sobre las primeras, destacamos la importancia de la “diseminación”, en tanto estrategia de carácter campesino orientada a enfrentar la escasez de tierras cultivables. Como hemos visto, los trabajadores bolivianos asentados en Casas Viejas provienen de otras geografías donde se agotaron las tierras disponibles, como la Quebrada de Lules, o donde su escasez se vuelve cada vez más ostensible, como es el caso de otras localidades del Departamento Trancas. Ello explicaría el hecho de que ingresaran a la producción hortícola de la zona de estudio no en los escalones más bajos –peones– de la “escalera boliviana”, sino como “productores” que ya habían conseguido, al momento de su incursión en Casas Viejas, acumular el capital suficiente como para arrendar tierras y ponerlas en producción exitosamente.

Por otra parte, la contrastación del concepto de “diseminación” con la evidencia empírica del caso de estudio, nos conduce a reflexionar sobre algunas aristas problemáticas del mismo. Tal es el caso de incluir el recorrido transnacional como parte de ese proceso, cuando las motivaciones para este parecen ser distintas de las que motorizan los desplazamientos descriptos en el caso de estudio y otros similares observados por otros investigadores en Argentina. En efecto, como lo han mostrado numerosas investigaciones, los trabajadores bolivianos que emigran por primera vez hacia la Argentina desconocen el *know how* de las prácticas hortícolas del país, por lo cual se infiere que este fue adquirido *a posteriori* de la migración internacional. Un modelo más refinado, probablemente, debería contemplar solamente aquellos desplazamientos: a) que buscan tierras cultivables ante su escasez en el contexto de un proceso de capitalización; y, simultáneamente, b) donde se replican procesos similares de organización y producción de tales tierras ya practicados en los lugares precedentes. Esta restricción permitiría solo considerar como “diseminación” a aquellas formas de movilidad espacial replicadas por motivaciones y patrones de lógicas comunes. En esta dirección, es probable que resulte útil recuperar algunos principios generales de las perspectivas “difusionistas”, particularmente inspiradas en los escritos del geógrafo sueco Hagerstrand.

En relación con las estrategias capitalistas, estas se han desarrollado fundamentalmente en el área de producción y de comercialización. En el caso de la producción, sobresale la alta inversión en tecnología para asegurar mejores índices generales de rentabilidad. Además, las estrategias de comercialización desarrolladas por los productores demuestran no solo que los horticultores bolivianos poseen habilidades para producir en la horticultura, sino también una creciente habilidad para monitorear el mercado local, regional y nacional para adelantarse a la demanda y a las especificidades de dichos mercados para satisfacerlos progresivamente.

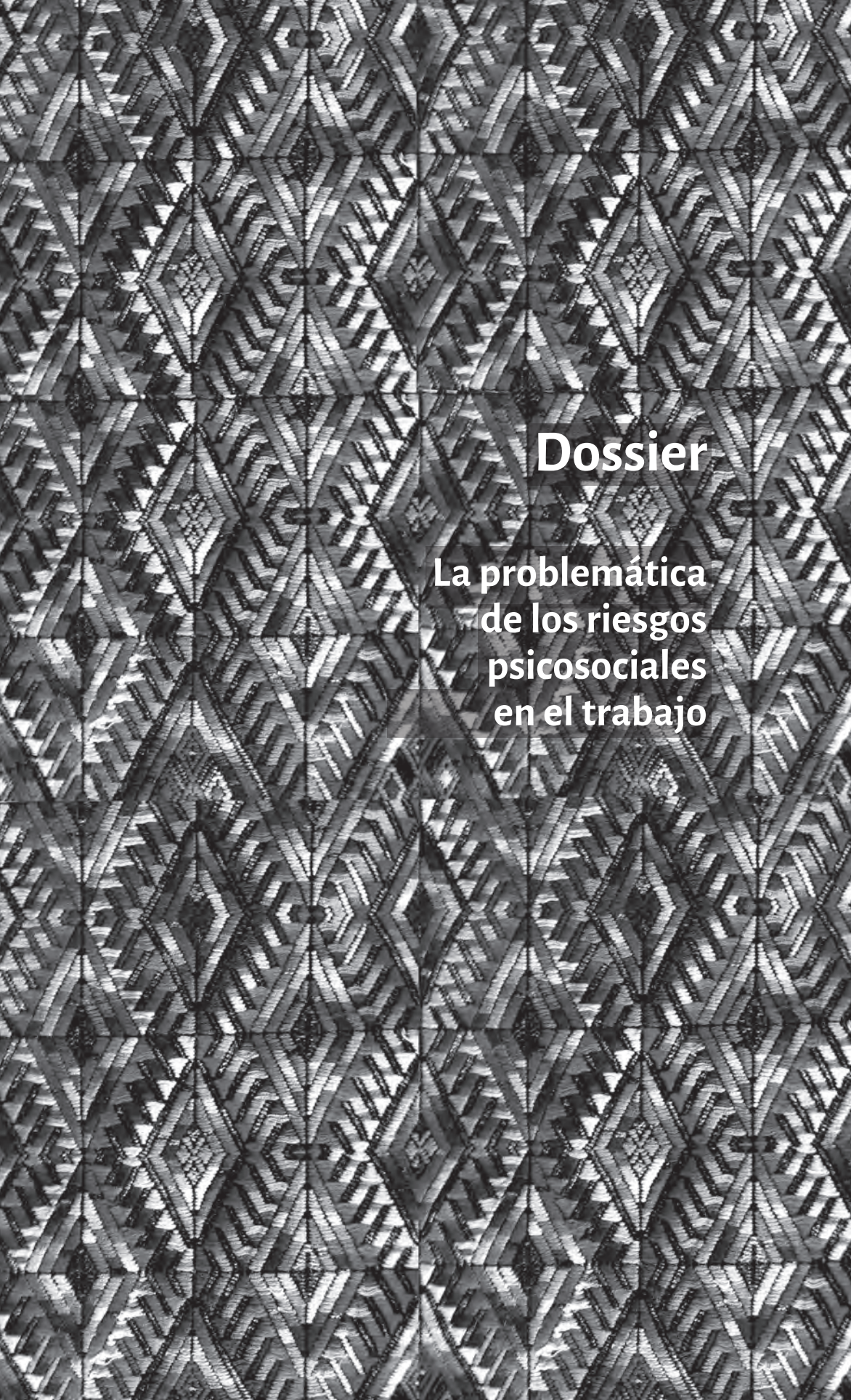
Tal vez, el corolario de esta contribución sea la de brindar argumentos para sostener que; cierta forma de movilidad espacial, la “diseminación”, debe ser interpretada en el proceso más amplio de movilidad social ascendente denominado “escalera boliviana”. Es allí donde la misma cobra sentido, en tanto parte de las estrategias desplegadas por los horticultores bolivianos para continuar su movilidad social ascendente.

BIBLIOGRAFÍA

- Benencia, Roberto (1997), "De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense". *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 12 (35), pp. 63-102.
- (2005a), "Migración limítrofe y mercado de trabajo rural en la Argentina. Estrategias de familias bolivianas en la conformación de comunidades transnacionales". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 10 (17), pp. 6-30.
- (2005b), "Redes sociales de migrantes limítrofes: Lazos fuertes y lazos débiles en la conformación de mercados de trabajo hortícola (Argentina)". En: ASET, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.
- (2009), "El infierno del trabajo esclavo: La contracara de las 'exitosas' economías étnicas". *Avá* (15), 00. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-169420090002000002&lng=es&tlng=es>. Fecha de consulta: 21 de febrero de 2017.
- (2012), "Los inmigrantes bolivianos en el mercado de trabajo de la horticultura en fresco en la Argentina". En: OIM, *El impacto de las migraciones en Argentina*, Cuadernos Migratorios (2), pp. 153-234.
- Benencia, Roberto y Germán Quaranta (2003), "Reestructuración y contratos de mediería en la región pampeana argentina". *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, pp. 65-84.
- (2006), "Mercados de trabajo y economías de enclave. La 'escalera boliviana' en la actualidad". *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 20 (60), pp. 413-432.
- Ciarallo, Ana María (2016). «Se vamo' a la de dios». *Migración y trabajo en la reproducción social de familias bolivianas hortícolas en el Alto Valle del Río Negro*. Córdoba, Centro de Estudios Avanzados.
- Chayanov, Alexander (1985), *La organización de la unidad económica*. Buenos Aires, Nueva Visión.
- Faciano, Rosa (1999), "Inmigración italiana en Tucumán. Los sardos radicados en Trancas (1897-1914)". [Inédito].
- Gall, Julie Le y Matías García (2010), "Reestructuraciones de las periferias hortícolas de Buenos Aires y modelos espaciales: ¿Un archipiélago verde?". *EchoGéo*, (11).
- García Posse, Fernando, Miguel Neuman y Norma Mijalchyk (s.f.), *Estudio de Situación del Departamento Trancas*. INTA, Tucumán. [Mimeo].

- García, Matías (2011), "Proceso de acumulación de capital en campesinos. El caso de los horticultores bolivianos de Buenos Aires". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 8 (66), pp. 47-70.
- García, Matías, JulieLe Gall y Liliana Mierez (2008), "Comercialización tradicional de hortalizas de la región metropolitana bonaerense". *Boletín hortícola*, 14, 2da. etapa (40).
- Garrido, Ángela Arjona y Juan Carlos Checa Olmos (2006), "Economía étnica. Teorías, conceptos y nuevos avances". *Revista Internacional de Sociología*, 64 (45), pp. 117-143.
- Garrido, Hilda Beatriz (2005), "Población y tierra en la cuenca de Trancas, Provincia de Tucumán (República Argentina)". *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 2 (54).
- Giarracca, Norma [coord.] (2003), *Territorios y Lugares. Entre las fincas y la ciudad. Lules, Tucumán*. Buenos Aires, Ed. La Colmena.
- Gómez Fonseca, Miguel Ángel (2004), "Reflexiones sobre el concepto de *embeddedness*". *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, segundo semestre, pp. 145-164.
- Granovetter, Mark (1985), "Economic action and social structure: The problem of embeddedness". *American Journal of Sociology*, 91 (3), pp. 481-510.
- Hagerstrand, Torsten (1967), *Innovation diffusion as a spatial process*. (No. HN573 H313). Chicago, University of Chicago Press.
- Hughes, Judith Corinne y Olga Marisa Owen (2002), "Trabajadores migrantes bolivianos en la horticultura argentina: transformación del paisaje rural en el valle inferior del río Chubut". *Scripta Nova*, 119, pp. 1-15.
- Ortiz de D'Arterio, Patricia (2000), *Modalidades de la reciente migración de extranjeros limítrofes hacia Tucumán (Argentina)*. Tucumán, Departamento de Publicaciones, Facultad de Filosofía y Letras de la UNT. Publicaciones Especiales N° 1.
- P. (2004), *Las migraciones internacionales en la Provincia de Tucumán*. Tucumán, Facultad de Filosofía y Letras de la UNT. IEG (Serie Tesis).
- Owen, Olga Marisa, Judith Hughes y Susana Sassone (2007), "Migración y dinámicas rurales en el Valle Inferior del Río Chubut". En: *IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población*. Buenos Aires, Asociación de Estudios de Población de la Argentina.

- Pachano, Simón (1980), "Capitalización de campesinos: organización y estrategias". En: Osvaldo Barsky y otros, *Ecuador: cambios en el agro serrano*. Quito, FLACSO-CEPLAES, pp. 461-497.
- Polanyi, Karl (1957), "The economy as instituted process". En: Karl Polanyi, Conrad Maynadier Arensberg and Harry W. Pearson (eds), *Trade and Market in the Early Empires: Economies in History and Theory*. Chicago, Henry Regnery Company, p. 243.
- Portes, Alejandro y Robert Bach (1985), *Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the United States*. Berkeley, University of California Press.
- Rivas, Ana Isabel (2007), "La estructura agraria y económica-social en la zona de cultivos intensivos de Lules-Provincia de Tucumán". San Miguel de Tucumán, UNT. [Tesis de doctorado no publicada].
- Rivero Sierra, Fulvio (2008), *Los bolivianos en Tucumán. Migración, cultura e identidad*. Tucumán, Proyecto CIUNT (Consejo de Investigaciones-UNT) "Identidad y Reproducción Cultural en los Andes Centromeridionales".
- (2008b), "Comunidad Boliviana en Tucumán, una caracterización. Resultados del 'Censo de población de origen boliviano Lules-Tucumán 2004'". *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, Buenos Aires, N° 63, pp. 245-286.
- Sassone, Susana y Genevieve Cortés (2014), "Escalas del espacio migratorio de los bolivianos en la Argentina". En: Carlota Solé, Sonia Parella y Alisa Petroff (coords.), *Las migraciones bolivianas en la encrucijada interdisciplinar: evolución, cambios y tendencias*. Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 75-110.
- Waldinger, Roger (1984), "Immigrant enterprise in the New York garment industry". *Social Problems*, 32 (1), pp. 60-71.
- Wolf, Eric R. y Juan-Eduardo Cirlot (1971), *Los campesinos*. Vol. 126. Barcelona, Labor.
- Zuccardi, Ramón y Guillermo Fadda (1985), "Bosquejo agroecológico de la Provincia de Tucumán". *Miscelánea*, N° 86. Tucumán, Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Agronomía y Zootecnia, pp.1-63.



Dossier

La problemática
de los riesgos
psicosociales
en el trabajo

La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo

Presentación

Julio César Neffa

RESUMEN

Este artículo se propone presentar un marco teórico para estudiar los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) prolongando y profundizando el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). La variable determinante es el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Luego de reflexionar sobre la naturaleza del trabajo y la evolución del proceso de trabajo, se presentan algunos de los estudios fundacionales de la problemática (Karasek, Siegrist) y se desarrollan los principales factores de riesgo psicosociales que proponen Michel Gollac y Thomas Coutrot.

Este marco teórico es el que se ha aplicado para estudiar el impacto del trabajo sobre la salud física, psíquica y mental en varias empresas y organizaciones públicas. Estos riesgos se han invisibilizado, se consideran irreductibles y se han reducido a la esfera individual, a las capacidades de resistencia y adaptación de cada uno de los trabajadores, desconociendo su impacto sobre todo el colectivo de trabajo. Sin embargo, la prevención es posible para eliminar, reducir o controlar los riesgos.

Julio César Neffa es Licenciado en Economía Política (UBA), Técnico Superior en Desarrollo Económico y Social (Institut d' Etudes du Développement Economique et Social —IEDES— de la Universidad de París I), Diplomado de l' Ecole Nationale d' Administration (ENA), Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (especialidad: Economía del Trabajo) por la Universidad de París I. Es Investigador Superior del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Profesor Titular Consulto de Política y Derecho Social de la Licenciatura en Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

PALABRAS CLAVE

PROCESO DE TRABAJO. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. SALUD DE LOS TRABAJADORES.

ABSTRACT

This article aims to present a theoretical framework to study psychosocial risks at work, extending and deepening the existing approach of working conditions and environment. The determining variable is the content and the organization of the work process.

After reflecting on the nature of work and the evolution of the work process, some of the foundational works about this problem (Karasek, Siegrist) are presented, and the main psychosocial risk factors proposed by Michel Gollac and Thomas Coutrot are explained.

This theoretical framework is the one that has been applied to study the impact of work on physical and mental health in various companies and public organizations. Commonly, these risks have been invisibilized, considered irreducible and have been located in the individual sphere, ignoring their impact on the whole collective of work. The problem has been left to the capacity of resistance and adaptation of workers, but with prevention it is possible to eliminate, reduce or control these risks.

KEY WORDS

WORK PROCESS. WORKING CONDITIONS AND ENVIRONMENT. PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK. WORKERS HEALTH.

INTRODUCCIÓN

Varios artículos que integran este número 35 de la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* se refieren a una nueva dimensión de las relaciones entre, por una parte, el contenido y la organización del proceso de trabajo y, por otra parte, la salud de los trabajadores, dimensión que estamos investigando desde hace un tiempo y que expondremos de manera sintética, a modo de introducción conceptual general.

Dada su complejidad, los riesgos psicosociales del trabajo (en adelante RPST) deben ser abordados con el aporte de varias disciplinas de las ciencias sociales referidas al tema. Para captar el problema de manera holística, se requiere una elaboración en equipo, pluridisciplinaria.

Debido al cambio del paradigma productivo, un silencioso proceso de transición se está operando desde el concepto de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (en adelante CYMAT) hacia el de RPST que reafirma, como veremos, la centralidad del trabajo. La definición de RPST que adoptamos se basa en los trabajos de Michel Gollac y Christophe Dejourné:

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, 2011 y 2013; Neffa, 2015).

I. EL TRABAJO ES UN ACTO HUMANO

Los seres humanos son complejos. Sus tres dimensiones física, psíquica y mental se movilizan en la actividad, están íntimamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud. Si durante la actividad laboral una de ellas es vulnerada, el daño repercute sobre las otras generando sufrimiento psíquico y mental, además del dolor físico que puede ser el resultado de enfermedades profesionales o de lesiones y accidentes de trabajo que llegan hasta poner en riesgo la vida humana.

En su actividad laboral, los trabajadores quedan involuntariamente insertos en un contexto económico, social, cultural y político nacional de carácter estructural que los condiciona. Ocupan una determinada posición dentro de la estratificación social, de la división sexual del trabajo, pueden hacer un trabajo autónomo o heterónomo y portan una

trayectoria histórica de la cual no se pueden desprender. Pero esto no quiere decir que lo soporten pasivamente.

Si bien el trabajo involucra al ser humano en forma integral, es preciso recordar que el impacto es percibido en primer lugar por el cuerpo, sobre todo cuando implica realizar esfuerzos, incorporar gestos, asumir posturas. Esto vale también para las actividades de servicio: se tienen que adoptar posturas sedentarias, usar intensamente los sentidos para captar las informaciones que están escritas o figuran en las pantallas de las PC, hacer esfuerzos por asumir gestos y posturas adecuadas cuando se trata de atender a clientes o usuarios en situaciones en que el trabajador se ve sometido a conflictos.

Durante el proceso de trabajo, es necesario hacer un esfuerzo para adaptar la labor prescrita por la jerarquía de la empresa u organización y, de ese modo, poder concretar la actividad a desarrollar, pues los trabajadores deben resolver problemas imprevistos y superar incidentes que exigen movilizar su creatividad y que generan fatiga y sufrimientos adicionales. Eso implica una movilización de recursos psíquicos y mentales, ya que para lograr el objetivo impuesto se requiere motivación o involucramiento, tanto en el nivel individual como en el colectivo.

II. EL TRABAJO HUMANO ES UN VALOR QUE PERMANECE

El trabajo humano es una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad; es una necesidad humana antes que una necesidad social. Es la condición necesaria para la producción de bienes y servicios y es el factor creador del valor que tienen incorporado los productos generados. Es creador, porque da existencia fuera de sí mismo a un bien, un servicio, informaciones, conocimientos, que tienen una utilidad social. Los frutos del trabajo trascienden en el tiempo y el espacio al trabajador, pues sobreviven a su creador y pueden desplazarse lejos del lugar donde dicha tarea se ejecutó. Es siempre una actividad social, pues se hace con otros y se orienta a responder a demandas o a satisfacer necesidades de otros. Socializa a las personas y es fuente de inserción social, ya que permite instaurar relaciones interpersonales y, de ese modo, construye un colectivo de trabajo. Dentro del mismo, de manera presencial o a distancia, el trabajador está impulsado a comunicar, interactuar, compartir y mantener, por una parte, relaciones sociales horizontales con sus compañeros y

con los beneficiarios, y, por otra parte, relaciones laborales verticales con el empleador o sus representantes, relaciones que pueden ser cooperativas o conflictivas.

El trabajo moviliza todas las dimensiones de la persona, es decir que la totalidad del ser humano, y no solo el cuerpo, está presente en el trabajo. Normalmente, al ejecutarlo, siempre se experimenta sufrimiento, pues implica aceptar hacer un esfuerzo que es generador de fatiga, pero que, si es sublimado, puede generar, al mismo tiempo, placer. Lograr satisfacción en el trabajo depende de varios factores: la capacidad para hacer frente a las demandas psicológicas y a la intensidad de la tarea; la posibilidad de trabajar de manera autónoma y de compensar las deficiencias de la labor prescrita; tener la posibilidad de disponer de un margen de maniobra y de control sobre el proceso laboral para adaptar el trabajo a las capacidades personales y desarrollar la actividad según el propio estilo para alcanzar los objetivos propuestos. Para lograrlo, el trabajador necesita recibir el apoyo técnico y el juicio de la jerarquía de la organización así como el apoyo social de los compañeros, buscando, en contrapartida, obtener una recompensa monetaria y un reconocimiento moral de parte de la organización que retribuya los resultados alcanzados y compensen su esfuerzo e involucramiento.

Para alcanzar el objetivo que le propone o le exige la organización, el trabajador tiene que movilizar –de manera voluntaria o impuesta– su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para transformar la materia, vencer las dificultades o las resistencias que oponen la materia prima e insumos intermedios a ser transformados, procesar información, analizar expedientes. También tiene que hacer esfuerzos y proceder con cuidado para usar eficazmente máquinas y herramientas y enfrentar los riesgos del medio ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, debe asumir una carga psíquica y mental que es siempre fuente de fatiga y a veces de sufrimiento, pues tiene que atender y escuchar a los clientes, usuarios o beneficiarios. Para que no enferme, la carga global de trabajo no debería superar sus capacidades de resistencia y de adaptación.

El trabajo contribuye a la realización de la persona, es decir al desarrollo de las capacidades y de la personalidad de quien lo ejecuta. Define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio, dando lugar a sentimientos de pertenencia o inserción en un grupo, categoría o profesión, que distinguen a la persona de los demás, de cuya mirada, su crítica,

su apoyo y juicio evaluatorio depende. Cuando se cuestiona o se niega la identidad o la pertenencia de un trabajador a un colectivo, se provoca sufrimiento. Pero la fatiga fisiológica, el involucramiento, el esfuerzo, la creatividad y la atención que requiere el trabajo no siempre favorecen el sentimiento de pertenencia y de identidad, ni el desarrollo de la personalidad. Para sobreponerse a estas limitaciones, los trabajadores tratan de encontrar un sentido a lo que hacen y de lograr el reconocimiento social de su actividad. Por todo eso, el trabajo contribuye a dar un sentido a la existencia. El trabajador sufre en situación de desempleo, pero también si el contenido y la organización del proceso de trabajo no le permiten construir ese sentido.

¿Por qué el trabajo ejecutado puede hacer sufrir y, sin embargo, es aceptado?

La recompensa monetaria que percibe la persona en contrapartida por su trabajo le otorga una autonomía financiera. La utilización y el perfeccionamiento de los conocimientos y experiencias le permiten seguir aprendiendo. En su espacio laboral establece relaciones con otros y forma parte de un colectivo de trabajo donde construye su identidad. Como se señaló, trabajar lo inserta en un espacio social donde mantiene relaciones horizontales y verticales que pueden ser cooperativas o conflictivas.

Dada su centralidad, el contenido y la organización del trabajo son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio como, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud (Dejours, 1998b).

El trabajo prescripto no es lo mismo que la actividad

Los ergónomos han descubierto que el trabajo es una actividad que no se puede llevar a cabo de manera automática y estricta tal como es prescripto por los responsables de la producción o de la gestión de la fuerza de trabajo. Porque el trabajo es creativo e implica asumir riesgos, pues siempre la actividad que efectivamente se desarrolla es diferente del trabajo prescripto. El trabajador debe poner en tensión sus capacidades, usar su creatividad o astucia para hacer frente a errores, insuficiencias o fallas, para lo cual requiere el despliegue de sus habilidades mentales y el ejercicio de sus dimensiones afectivas y relacionales. También tiene que hacer frente a los incidentes o interrupciones imprevistas que ocurren durante

el proceso productivo y obstaculizan la consecución del objetivo asignado en el tiempo previsto. A veces, para lograrlo, se ve en la necesidad de violar consignas, mentir o de hacer trampas. Pero esas desobediencias generan problemas éticos, se vuelven visibles y son susceptibles de sanciones.

Una de las conclusiones más valiosas de los ergónomos del Conservatoire National d'Arts et Métiers de París (CNAM) es haber descubierto que, para poder cumplir con los objetivos que les asignan, los trabajadores hacen siempre muchas más cosas que las que les prescribieron (pero que no se pagan...).

III. EL CONTENIDO Y LA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO ES LA VARIABLE DETERMINANTE DE LAS CYMAT Y LOS RPST

El proceso de trabajo consiste en la articulación del 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, máquinas, computadoras, tecnologías informatizadas) para producir bienes, servicios, dictámenes o conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades.

La organización del proceso de trabajo asalariado cambió sustancialmente a lo largo del tiempo. Podemos considerar como un punto de partida de esa trayectoria la forma de producción artesanal, en la cual el trabajo estaba integrado, todos ejecutaban en el taller las diversas tareas según su formación y competencias y no predominaba una división dentro del colectivo de trabajo entre los que concebían y quienes ejecutaban. El primer cambio sustancial en este plano fue la división técnica del trabajo, a fines del siglo XVIII, según señala Adam Smith. Esto permitió simplificar el proceso, no depender tanto de la fuerza de trabajo calificada, reducir su costo y facilitar sus reemplazos, aumentar la productividad gracias a la especialización, acortar el tiempo de trabajo necesario para ejecutar cada tarea al disminuir los “tiempos muertos” y permitir a los empleadores supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez simplificada. El aumento considerable de las tasas de ganancia de los empleadores que introdujeron esta innovación en la organización del trabajo se logró sin que tuvieran necesidad de hacer mayores inversiones.

Desde mediados del siglo XIX, para aumentar la productividad sin necesidad de hacer mayores inversiones, se fue configurando la organización científica del trabajo propuesta inicialmente por F. W. Taylor, para “reducir el tiempo muerto”, que se basó en: a) la división social del trabajo entre concepción y ejecución, para que los asalariados se limitaran a ejecutar los trabajos diseñados por otros; esta división fue pensada originalmente como una forma de impedir que fingiesen trabajar a pesar de estar ociosos, asignando a cada uno tareas bien delimitadas y estandarizadas, procurando que el trabajador adecuado esté ocupando el puesto correcto (*“the right men in the right place”*); b) la aplicación sistemática de la división técnica del trabajo en tareas para simplificarlo y hacer más fácil el reemplazo especializando a los trabajadores; c) el estudio de tiempos y movimientos que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar necesario para ejecutar cada tarea, reducir los movimientos considerados inútiles o improductivos, y el cronometraje de las operaciones, hasta identificar la que se ejecutaba más rápido; una vez codificada, esta pasó a ser una norma, la única autorizada (*one best way*); d) la estandarización de los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores para descartar a quienes eran menos eficientes; e) estimular la intensificación del trabajo mediante la instauración de la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto; f) la creación de instancias de disciplinamiento, supervisión y control para facilitar el aprendizaje, estimular a los trabajadores, controlar la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar la remuneración de una manera personalizada.

Varias décadas más tarde, a comienzos del siglo XX, la producción masiva promovida por Henry Ford utilizó al extremo la división técnica y social del trabajo e hizo posible el progreso de la mecanización y el perfeccionamiento de las máquinas que producían las piezas estandarizadas requeridas para ensamblar los productos finales. La banda transportadora permitió, mediante la cadena de montaje, el aumento de la productividad y una mayor reducción de los costos unitarios (y consiguientemente de los precios), ganando así partes del mercado gracias a las economías de escala. Este proceso de trabajo estuvo acompañado por una nueva relación salarial, incrementando los salarios, aplicando prácticas paternalistas, buscando fidelizar la fuerza de trabajo para que fuera funcional a la producción masiva sobre las cadenas de montaje.

Posteriormente, el aporte de Henri Fayol siguiendo a Taylor consistió en diagramar sistemas complejos en las tareas administrativas que

fortalecieron la división del trabajo, la unidad de mando, la centralización de las decisiones y la verticalidad de la autoridad. En contrapartida, acarreó un elevado costo en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud psíquica y mental en las actividades de servicio.

La así llamada organización científica del trabajo (OCT), basada en la división social y técnica del trabajo, también se fue incorporando progresiva y masivamente a las actividades administrativas del sector público, donde, en lugar de buscar un excedente económico y una tasa de ganancias, el objetivo es la prestación de un servicio de manera eficaz, de calidad, con bajos costos salariales y usando la menor cantidad de fuerza de trabajo para no generar un déficit del sector público. Pero también en este sector se busca hacer una *“economía de tiempo”*, para no tener que incorporar más personal.

La parcelización de las tareas, la intensificación del trabajo sometido al disciplinamiento y el control, así como el aumento de la productividad generados por los procesos de trabajo mencionados, se lograron como contrapartida de un elevado costo en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de los trabajadores que predispuso al incremento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Las mayores exigencias e intensidad del trabajo comenzaron a impactar también sobre sus dimensiones psíquicas y mentales, sin que sus consecuencias figuraran en el listado oficial de “enfermedades profesionales” y, por lo tanto, sin dar lugar a compensación de los gastos de tratamiento ni a la indemnización del daño.

En el modo de producción actual, la aplicación de manera global o parcial de estos procesos de trabajo procura que no disminuyan las tasas de ganancia de los empresarios privados que las utilizan, mientras que en el sector público su contribución a la “racionalización” y la intensificación del trabajo procuran reducir la necesidad de incrementar la mano de obra empleada para hacer frente, en el tiempo requerido y con calidad, a una creciente demanda social. La condición necesaria para que funcionen esos procesos fue instaurar legalmente una jerarquía a quien rendir cuentas que disciplina, supervisa, coordina y evalúa el trabajo.

Pero, además de la recompensa monetaria por los resultados de su labor, los trabajadores necesitan en tanto sujetos un reconocimiento moral y simbólico por el esfuerzo realizado, el servicio prestado y la calidad de su producción.

IV. LA LÓGICA DE PRODUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DOMINANTES Y SU IMPACTO SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO

El trabajo siempre se ejecuta en un marco histórico, político y económico, dentro de un determinado modo de desarrollo propio de cada país de acuerdo con su trayectoria, pero que es dinámico y evoluciona constantemente. El modo de producción capitalista (MPC) es un sistema dinámico que tiene inherente su propia lógica de producción y de acumulación que se impone a los agentes económicos y que, además, condiciona de manera decisiva la actividad del sector público.

Las bases sobre las que se sustenta el MPC son esencialmente: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio y la libertad del propietario para su uso; el trabajo asalariado en relación de dependencia a cambio de una remuneración; el funcionamiento del mercado como mecanismo idóneo para optimizar las decisiones empresariales para regular la oferta y la demanda; una apropiación por parte de los empresarios del excedente que se acumula y da lugar a una desigual apropiación de la riqueza producida. Por su propia dinámica, el MPC incurre periódicamente en crisis cuando caen las tasas de ganancia. Su posterior recomposición implica siempre una reestructuración del sistema productivo y ajustes cuyos costos los pagan primero y desde el inicio las pequeñas empresas y los asalariados que ganan su vida trabajando.

También por su propia naturaleza y dinámica de funcionamiento, en este modo de producción predomina la incertidumbre que se resuelve recurriendo básicamente al funcionamiento del mercado, donde todos los agentes tendrían acceso a una información completa y transparente y se desempeñarían racionalmente buscando su propio interés para lograr el óptimo equilibrio entre oferta y demanda, cuyo resultado beneficiaría al conjunto (Coutrot, 2013).

Una incertidumbre a resolver por el empresario es saber si va a encontrar en el mercado una demanda suficiente, si podrá vender los productos o servicios que va a producir y al precio que se propone, lo cual depende de los recursos del comprador, de la competencia y de la configuración del mercado. La segunda incertidumbre reside en lograr una cierta coherencia entre la inversión de capital y la contratación de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria y con un nivel adecuado de calificaciones. Una tercera incertidumbre surge de la relación salarial, pues, para producir bienes o

prestar servicios, las empresas privadas necesitan contratar fuerza de trabajo pagando el costo de su reproducción (mediante el salario directo e indirecto) pero tratando de que su monto o proporción quede por debajo de la productividad y del valor generado (Coutrot, 2003). Para resolver esos conflictos se necesita negociar y lograr un compromiso (un “armisticio” o una tregua en las luchas sociales) a partir de mutuas concesiones.

El proceso de trabajo tiene un papel determinante porque, según cómo esté organizado y cuáles sean sus resultados, se generará un determinado nivel de excedente por encima del costo (esencialmente los insumos, la amortización de los medios de trabajo, la energía y la reproducción de la fuerza de trabajo), del cual se apropian los empresarios en concepto de ganancia.

En el capitalismo es muy difícil y complejo articular de manera coherente y sustentable esos tres procesos *de reducción de la incertidumbre*, como se constató en las crisis de la economía real de los años 1970 y financiera desde 2008. Surgió, desde esa primera crisis, un nuevo paradigma productivo que dio lugar a los procesos de apertura del comercio exterior y mundialización (el espacio del mercado es ahora el planeta) y de financierización. En coherencia con esto, se desregularon los mercados, se buscó la reducción del gasto público considerado como principal causa de la inflación y para no tener que aumentar los impuestos; se privatizaron las empresas productivas y de servicios públicos calificadas de ineficientes, poco competitivas, fuentes de corrupción 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, en búsqueda de promociones fiscales, mayor flexibilidad y reducidos costos laborales para exportar con ventajas. De manera desigual y heterogénea, este nuevo paradigma se fue difundiendo desde los países capitalistas desarrollados hacia el resto del mundo.

Para hacer frente a las crisis, se recurrió a la introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y a la modificación de la organización de las empresas y de la producción para reducir costos (subcontratación, tercerización, deslocalización), transformando los procesos productivos, haciendo el trabajo cada vez más heterogéneo, pero ahora en un contexto de estancamiento económico, endeudamiento, desempleo elevado y creciente inflación y freno o caída de los salarios reales. Desde la crisis de los años 1970, se consolidaron la extranjerización de la economía, la concentración de la producción, de los

ingresos y de la riqueza y el crecimiento de la desigualdad en detrimento de los asalariados.

Para reclutar mano de obra, aumentaron las exigencias en cuanto a nivel educativo, calificaciones y competencias, pero, al mismo tiempo, disminuyó el margen de autonomía y de control del trabajador sobre su tarea. Progresivamente, se han instaurado sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y, a la vez, se requiere un mayor involucramiento y compromiso del trabajador con los objetivos fijados por la empresa u organización. En este nuevo paradigma, las empresas adoptaron políticas más definidas y exigentes para evitar la caída de sus tasas de ganancia y aumentarlas, pero, sobre todo, utilizando nuevos métodos de disciplinamiento y control, buscando fundamentalmente la intensificación del trabajo asalariado para lograr reducción de costos y un incremento de la productividad. En consecuencia, ahora la carga global de trabajo es cada vez más intensa, especialmente en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales, lo cual tiene, a corto o mediano plazo, un impacto directo sobre la salud, tanto biológica, como psíquica y mental. Estos cambios se dieron en paralelo con una nueva orientación: se instauran nuevos criterios de gestión para flexibilizar la producción, tratando de adecuarla rápidamente a los cambios en la demanda.

La intensificación se logró incrementando el ritmo de trabajo, haciendo más severo y personalizado el control de la actividad, instaurando normas técnicas más exigentes, incorporando medios de producción más eficaces, introduciendo nuevas tecnologías informatizadas y dando una mayor preponderancia a los beneficiarios, clientes o usuarios que tienen relación más cercana con los trabajadores y son cada vez más exigentes.

La dominación del sector privado sobre el sector público se hizo más marcada, buscando la subordinación, y las “nuevas teorías de la administración pública” surgidas desde la crisis de los años 70 trataron de bajar el gasto público, reducir el nivel de empleo, disciplinar el uso de la fuerza de trabajo, aumentar la productividad recurriendo al uso de las TIC's, frenar el crecimiento de los salarios, flexibilizar e introducir formas precarias de empleo.

V. LA RELACIÓN SALARIAL

En el modo de producción capitalista, el proceso productivo de bienes y servicios requiere la articulación de capital y trabajo bajo la hegemonía del

primero. La “relación salarial” es la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y 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 y que determinan sus normas de consumo y de vida (Boyer, 2007).

Los asalariados están condicionados para trabajar a cambio de un salario, es decir, de una remuneración para asegurar su reproducción social. A cambio del salario, y en contrapartida, aceptan consciente o inconscientemente la subordinación, la heteronomía (que otro los mande) y se someten a la autoridad del empleador para hacer las tareas que este (o sus representantes) concibe y les asigna ejecutar.

El trabajo está siempre sometido a tensiones y conflictos, sociales y laborales, dadas las contradicciones existentes entre las diferentes lógicas impulsadas, por una parte, por empleadores públicos o privados y, por otra parte, por los asalariados, consumidores y usuarios o beneficiarios. Surge siempre y naturalmente el conflicto laboral porque ambas partes tienen intereses objetivamente 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 trabajadores 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 prestar 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.

Con el fin de 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. Para preservar la salud física de los trabajadores, se han instituido normas sobre riesgos del trabajo y se crearon instituciones de control; tal sería el caso de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en la Argentina. Pero hay un evidente retraso en cuanto al reconocimiento de los problemas de salud física, psíquica y mental generados por las CYMAT y los RPST.

VI. LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LO EJECUTAN

La hipótesis que sostenemos es que las repercusiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) sobre la salud del trabajador están determinadas o condicionadas por la organización y el contenido del proceso laboral al cual ha estado sometido durante su vida activa.

Por tal motivo, la formación e información de los empleadores y trabajadores y, en especial, de los delegados y representantes en los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMSSYCT) es una prioridad absoluta, cuya responsabilidad incumbe a las respectivas organizaciones.

El trabajador debe soportar riesgos del medio ambiente de trabajo, asumir exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), psíquicas y mentales que son naturalmente fuentes de fatiga. Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo superó sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede provocar sufrimiento, dolor físico, accidentes y predisposición a contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen en última instancia de las condiciones e intensidad con que se use la fuerza de trabajo.

Los riesgos del trabajo

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente donde se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores sociotécnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos. Las mismas abarcan distintos aspectos: la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido de las tareas, el sistema de remuneración, el uso de la ergonomía para adaptar el trabajo al trabajador, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías. Moderan o agravan los riesgos del medio ambiente la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir, su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la prevención (Neffa, 1986).

Con frecuencia, los trabajadores –y especialmente los que se desempeñan en el sector directamente productivo– están sometidos a fuertes restricciones físicas en situaciones que predominan de manera generalizada en la industria, la construcción, el transporte y las actividades agropecuarias. Esas labores se desenvuelven en un contexto que puede estar sometido a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Es frecuente que se exija trabajar intensamente siguiendo intensos ritmos laborales y ejecutando tareas simples, de ciclos cortos y repetitivos, remunerados según el rendimiento. El tiempo de trabajo puede implicar largas jornadas, horas extraordinarias, tareas nocturnas y cada vez más trabajos por turnos rotativos que son nocivos para la salud. Por lo general, están ausentes los dispositivos ergonómicos; los lugares, las materias primas, los insumos y los medios de trabajo utilizados no están en relación con las características antropométricas del trabajador ni con sus capacidades de adaptación y resistencia.

Por esas causas está probado estadísticamente que los trabajadores de ciertas ramas de actividad y grupos de profesiones no tienen la misma esperanza de vida que el promedio nacional y que existen grandes diferencias entre grupos, que entre los extremos llega a ser de 10 años. ¡Es decir que no somos todos iguales ante la muerte!

Pero, debido al cambio de los sistemas productivos, al desarrollo científico y tecnológico y a la expansión de las actividades terciarias o de servicios, la carga de trabajo se va desplazando. Aumenta la proporción de la población económicamente activa (PEA) que trabaja en el sector terciario o de servicios y en la administración pública, donde las tareas no son predominantemente manuales. En esas actividades es mayor la carga psíquica y la carga mental del trabajo que originan los RPST. Pero, como ya se mencionó anteriormente, los RPST se somatizan y terminan repercutiendo sobre el cuerpo.

Las estadísticas oficiales muestran que, por causa de deficientes Cymat, cada día mueren aproximadamente en la Argentina dos trabajadores registrados y, probablemente, la cantidad se duplicaría si la estadística de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo incluyera a los trabajadores precarios y no registrados (que son tales porque no se realizan sus aportes), que se desempeñan en sectores o empresas donde las condiciones son más penosas y peligrosas.

En la Argentina, según las cifras oficiales de la Superintendencia, la cobertura de trabajadores dentro del sistema de riesgos del trabajo pasó de 3,5 a 9,5 millones entre julio de 1996 y diciembre de 2014, reflejando un

crecimiento de poco más del 170% de los trabajadores registrados. Sin embargo, la cantidad de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales con al menos 1 día de baja pasó de 309.268 casos en el año 1997 (primer año completo) a 418.259 casos en 2014 (datos provisorios), es decir, tuvo un crecimiento del 35% en la cantidad absoluta de casos notificados, que se explica, en parte, por el incremento de la actividad económica y el número de trabajadores ocupados.

La evolución del concepto de salud

El concepto de salud fue evolucionando rápidamente a partir de una primera concepción simple que la concebía como un vacío: *la salud como ausencia de enfermedad*. Para Dejourns y Gernet (2012), la salud psíquica y mental no es un estado ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre, por una parte, la demanda o presiones físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones a su actividad y, por otra, las capacidades de resistencia y de adaptación de los trabajadores para hacer frente a esas exigencias y alcanzar determinada productividad y calidad en un tiempo dado.

Es evidente que el trabajo no siempre es generador de salud. La contrapartida natural de trabajar es la fatiga; pero, cuando existen deficiencias CYMAT, si la intensidad del esfuerzo es mayor que las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, esta no se reduce con el descanso, el sueño, la alimentación, la vida familiar, social y recreativa. La fatiga se acumula y puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades. Una verdadera solución para estos padecimientos en el trabajo requiere de acciones confluyentes entre empleadores y trabajadores.

VII. LAS CYMAT Y LOS RIESGOS PARA LA SALUD

El concepto de CYMAT, introductorio del de RPST, implica la articulación y combinación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo, conceptos que enunciaremos sintéticamente a continuación.

A modo de definición podemos enunciar que:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de

producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores 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. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados, en última instancia, por el proceso de trabajo vigente, el cual, a su vez, es la resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socioeconómico 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).

No existe una predisposición natural al accidente o a contraer una enfermedad profesional: los trabajadores son víctimas de deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, que pueden modificarse si hay prevención porque no son “ineliminables”. Las CYMAT no son estáticas, se modifican permanentemente como consecuencia de los procesos de reestructuración económica y del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos. Esto exige estar alertas y en “vigilia”.

La sobrecarga y la subcarga de trabajo tienen efectos negativos para la salud física, psíquica y mental

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 por varias causas: falta de protección y uso inadecuado de los medios de trabajo; defectos o toxicidad de las materias primas e insumos; insuficiente formación y competencias en su uso o manipulación; fallas de mantenimiento o mal funcionamiento de maquinarias y equipos u otros medios de trabajo; deficiencias en la organización del trabajo por insuficiente aplicación de normas ergonómicas; falta de prevención. Estas condiciones pueden generar una excesiva fatiga

que, a su vez, provoque o predisponga a ser víctimas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador.

Frente a esta realidad y rechazando todo tipo de determinismo o fatalismo, se presentan varias alternativas para enfrentar 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 (solución radical que 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. O bien que, junto con esta última iniciativa, se potencie la acción de los trabajadores mediante la información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto ante un riesgo grave e inminente para su salud, y se acepte que 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.

VIII. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD

Tomando en consideración los aportes de OIT-OMS, INSHT (1996a y b), Cox (1978), Cox y Griffiths (1996), Cox, Griffiths y Randall (2003), ISTAS (2005) y Ansoleaga (2012), proponemos provisoriamente la siguiente definición de carácter descriptivo que pone el acento en su complejidad y repercusiones y completa la definición inicial:

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (las relaciones con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual, actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, pueden afectar

y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma y la competitividad. Finalmente, repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social incidiendo sobre el gasto público en materia de salud. Se asume un modelo multicausal que implica que diversos factores causales existentes (los ya mencionados y otros aún desconocidos) pueden interactuar en la realidad de manera que una misma dolencia, daño o enfermedad tiene en la práctica diversas causas y que, a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos) (Neffa, 2015).

Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden perturbar las dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajador, impactando sobre los aspectos afectivos y relacionales. Si esos riesgos superan sus capacidades y resistencia, generan mayor sufrimiento. Como lo han probado estudios epidemiológicos, dada la compleja unidad sustancial de los seres humanos, ese sufrimiento puede somatizarse y dar lugar a enfermedades tales como los accidentes cardiovasculares, los accidentes cerebrovasculares, las úlceras gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos, problemas endocrinológicos y respiratorios.

Los RPST se relacionan directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo

La intensidad del trabajo y sus demandas psicológicas generan tensiones o estrés. Esto depende de varios factores de riesgo: el grado de autonomía y de control que tiene el trabajador sobre las tareas que ejecuta; las exigencias de controlar sus emociones así como las de los colegas y las demás personas con las cuales entra en relación; los conflictos éticos y de valores que se le plantean cuando tiene que hacer cosas con las cuales no está de acuerdo y debe realizar una actividad que va en contra de sus principios; el clima y la calidad de las relaciones sociales y laborales que se establecen en el colectivo de trabajo; las condiciones de estabilidad y de seguridad en el empleo; y las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional.

El síntoma inmediato más frecuente de los RPST es el sufrimiento, porque el trabajador se inserta en una situación cuyas características son, en gran medida, fijadas por el empleador independientemente de la voluntad del sujeto y a las cuales tiene que adaptarse en virtud de la relación salarial.

Son notables las lagunas que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados frente a las urgencias que deben atender, debido en parte a la escasa formación específica de algunos funcionarios. Todo esto predispone a los trabajadores 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.

Los factores de las CYMAT y RPST repercuten sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas; por tal motivo, es posible que ellas perciban primero –y vivencien– el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud, aunque no conozcan científicamente la naturaleza de los riesgos propios de los procesos productivos de bienes y servicios y sus mecanismos operativos. Esto explica los resultados estimulantes que se obtienen cuando existen y funcionan correctamente los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (CMSSYCT) para identificar los riesgos y participar en su prevención; pero, lamentablemente, la legislación vigente en nuestros países sobre estos riesgos aún no los incluye de manera generalizada.

¡Los daños progresivos e irreversibles que provocan los RPST se han naturalizado a punto tal que se los considera parte indisoluble de la esencia misma del trabajo! Como consecuencia de ello, las respuestas más frecuentes de los trabajadores consisten en: 1) construir ideologías defensivas para negar o desconocer los riesgos; 2) resistir y tratar de adaptarse a la situación; y 3) en caso de sufrir molestias o daños, ir a médicos, psicólogos o psiquiatras para lograr su tratamiento.

A diferencia del dolor, resultado objetivo de lesiones corporales, el sufrimiento es una dimensión subjetiva ante situaciones negativas. Es una vivencia psíquica de lo que es desagradable, que desestabiliza y que, aunque no es necesariamente patológica, puede predisponer para contraer una enfermedad. No es una fatalidad; el sujeto puede construir sus defensas y, aunque existe la posibilidad que de estas defensas fracasen, si tiene éxito puede sublimar positivamente el sufrimiento y convertirlo en placer, como ya se mencionó. Esto sucede cuando toma conciencia de que realiza una actividad que considera socialmente útil, que le permite aprender y crecer, que le hace sentir que forma parte de un colectivo de trabajo con el cual se comunica y coopera, cuando advierte que dispone de los recursos y medios para hacer un trabajo con calidad y logra, por ello, el reconocimiento 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.

Hay una forma de sufrimiento ético bastante frecuente que tiene impactos negativos para la salud: la “calidad impedida”. Esto sucede cuando, no disponiendo de los medios de trabajo e insumos necesarios o funcionando esos medios mal, se le pide o exige trabajar rápido y bien, a pesar de que se necesitaría más tiempo o hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado y conseguir un buen trabajo y de calidad (Dejours, 1998a).

Con frecuencia, los daños progresivos que provocan los RPST se han “naturalizado” pensando que forman parte de la esencia misma del trabajo y que son ineliminables e irreversibles. En ese caso, para hacerles frente el trabajador trata de tolerarlos y adaptarse a la situación. Cuando sufre molestias o daños, recurre a menudo al tratamiento de médicos, psicólogos o psiquiatras, sin comprender que la causa principal reside en el contenido y la organización del proceso de trabajo.

El sufrimiento deviene patógeno, y el sujeto se enferma cuando no puede contener o moderar los riesgos. Pero los trabajadores no viven pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y la organización del trabajo: pueden construir defensas individuales o colectivas y por eso, a pesar de ese dolor o sufrimiento, las personas siguen trabajando, lo que da lugar a una “normalidad sufriente” (Dejours y Molinier, 1994).

La ideología individual construida subjetivamente para hacerle frente tiene varios caminos: naturalizar los riesgos como si fueran necesarios e irreversibles; pedir/aceptar primas monetarias en compensación por soportarlos; aceptar otra prima (presentismo) para no faltar al trabajo a pesar de estar enfermos y cuando deberían quedarse en el hogar para recuperarse; tratar de alejarse de la exposición a esos puestos de trabajo peligrosos; o, en el caso límite, simplemente dejar de concurrir al lugar de trabajo. Es común que se imponga a los trabajadores que deben enfrentar riesgos del medio ambiente de trabajo la obligación de usar los equipos de protección personal (EPP) que aumentan la carga de trabajo. Pero la prevención no puede ser meramente individual. Como los riesgos impactan sobre el colectivo de trabajo, para prevenirlos no es suficiente recurrir a estos elementos. En lugar de tratar de aislar a cada trabajador respecto del riesgo, se debería tratar de eliminar, reducir o al menos controlar el riesgo en su propia fuente y adoptar medidas de prevención para proteger a todo el colectivo de trabajo.

En ciertas profesiones u oficios, si no pueden sublimar o transformar el sufrimiento, los trabajadores construyen estrategias defensivas, orientando sus maneras de pensar y de actuar para tratar de evitar la percepción de aquello que los hace sufrir; pero, al hacerlo, no transforman la realidad ni evitan los riesgos. Estos se invisibilizan por la negación u ocultamiento del problema, por la ignorancia, por fallas de información, por falta de conciencia o, más simplemente, por subestimación. Muestras de esto es, por una parte, el alarde de la “virilidad social” en el caso de los trabajos donde son los varones los que están expuestos a graves riesgos –como es el caso de la construcción y de la minería– y manifiestan con orgullo que no tienen miedo, o bien niegan la existencia de riesgo; y, por otra parte, la exaltación de la “femineidad” o de la imagen maternal en el caso de las mujeres que hacen tareas de cuidado de personas enfermas o en dificultad y asumen como propios sus riesgos. Pero estas defensas no actúan sobre el mundo real. Y se corre un peligro: como con ese mecanismo no se transforma la realidad y los riesgos siguen vigentes, se pueden generar rutinas de trabajo inseguras, hacer gestos y adoptar posturas imprudentes quedando predispuestos a ser víctimas de accidentes o enfermedades.

El fracaso de las defensas individuales y colectivas contra el sufrimiento tiene efectos perversos sobre el equilibrio psíquico y mental que luego se somatizan.

La idea central de nuestro enfoque teórico es que el trabajo no es patógeno. Puede ser saludable. Las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo no controlados son las principales causas que predisponen a la enfermedad.

IX. LA TEORÍA SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Existe una gran diversidad de factores de riesgo psicosociales que se pueden sistematizar a partir de la teoría (Gollac, 2011 y 2013; Neffa, 2015) y de la experiencia internacional en torno a seis ejes:

a) *La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para hacer la actividad:* está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo; por la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios antisociales que perturban el ritmo circadiano y generan

problemas para los demás miembros de la unidad familiar), así como por la complejidad de la actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.

El estrés laboral es uno de los síntomas más directos de un trabajo en tensión provocado por la magnitud de las demandas y la intensidad del trabajo. Se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a las tensiones, riesgos laborales y amenazas físicas, psíquicas y mentales, provenientes del proceso de trabajo. En caso de ser superado por ellos, esos desequilibrios pueden predisponerlos para contraer enfermedades o somatizarlas. Por el contrario, si logran resistir y adaptarse, el efecto es positivo, porque hay un aprendizaje, se responde a un desafío y genera el orgullo de llevar a cabo la actividad.

b) *Las exigencias emocionales*: a veces son inherentes al trabajo y casi connaturales. Siempre es necesario controlar las emociones para llevar a cabo la actividad, y a veces esto implica soportar violencia, insultos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar al cliente, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar sus emociones para poder llevar a cabo eficazmente y sin demoras la actividad.

c) *La autonomía en el trabajo*: consiste en la posibilidad de controlar y conducir la propia vida profesional y tener la posibilidad de participar en la adopción de decisiones, para lo cual el trabajador debe usar y desarrollar sus calificaciones y competencias profesionales a fin de realizar la tarea y seguir aprendiendo. Pero la excesiva división técnica y social del trabajo que da lugar a tareas repetitivas y rutinarias desprovistas de interés y que impiden o limitan el pleno uso de las facultades mentales, le restan autonomía y subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

Por falta de apoyo técnico de la jerarquía de la organización, el trabajador corre a veces el riesgo de tener que asumir de manera forzada una autonomía para interpretar las consignas del trabajo prescripto, imaginar soluciones a los problemas, hacerse cargo de iniciativas y realizar la actividad movilizándolo su creatividad y su astucia, tomando bajo su responsabilidad decisiones que implican violar las reglas y correr el riesgo de ser sancionado, invocando el apoyo de sus compañeros y superiores.

Los trabajadores pueden verse obligados a ejecutar la actividad de una manera rígida y predeterminada por la jerarquía o, por el contrario, tener un cierto margen de autonomía y de control en los procedimientos, para adaptar las actividades a sus capacidades y elegir lo que creen que es la mejor manera de llevar a cabo sus tareas, según sus conocimientos y experiencia. Al ver reducida su autonomía, los trabajadores sienten humillación y sufren un deterioro de su personalidad.

Por el contrario, para que el trabajo sea generador de salud física, psíquica y mental, habría que reconocer la necesidad de que las demandas y exigencias emanadas del proceso laboral dispuesto por los empleadores dejen un amplio margen de autonomía a los trabajadores para ejecutarlas. Esto implica que el personal pueda seguir aprendiendo y estimular su creatividad en cuanto a la actividad a realizar, que no se lo obligue a controlar o reprimir sus emociones ni a negar sus valores y principios éticos, que se respete su ritmo de trabajo observando las reglas del oficio para que pueda hacer un trabajo de calidad, que se le brinde apoyo técnico y social para hacer más llevadera, eficaz y cooperativa la tarea; que las relaciones sociales en el trabajo promuevan la comunicación y el apoyo mutuo.

d) *Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales)*: son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, a los jefes directos y a la jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y, finalmente, cada vez más, a los beneficiarios, clientes o usuarios. A veces, la jerarquía, para intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimula la competitividad entre los trabajadores o entre oficinas, haciéndolos jugar como si fueran niños para que compitan entre sí y premiar a quienes trabajan más rápido. El clima social en el lugar de trabajo debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador: encuentre placer y se involucre y no sea objeto de injusticias, de hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal; como integrante del colectivo de trabajo, pueda comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos, experiencias y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y el apoyo técnico (de los jefes o la jerarquía) a fin de hacer frente a las dificultades y lograr los objetivos. Hemos percibido que, a menudo, esas relaciones son conflictivas, hacen daño y provocan sufrimiento.

Las relaciones del trabajador con la jerarquía son adecuadas cuando existe buena educación en el trato, y si esta tiene la capacidad de escucha. La jerarquía debe velar por la justicia en los procedimientos, evaluar el

trabajo, juzgar la utilidad y también tomar en cuenta el esfuerzo e involucramiento del trabajador en la consecución de los objetivos; debe procurar que la tarea asignada se adecue a las calificaciones y competencias que ha acumulado el trabajador, tomarlo en consideración para su carrera profesional y velar por su bienestar dentro de la empresa.

La justicia, en sus dimensiones organizacional y procedimental, se refiere a la actividad, la cantidad y el tipo de trabajo que deben asignarse a todos de manera equitativa según su formación y experiencia profesional, sin que se produzca discriminación ni un hostigamiento inspirados en un deseo de perjudicar a alguien o justificándolos en la necesidad de “racionalizar” o mejorar el funcionamiento del servicio.

Dentro de las empresas u organizaciones puede tener lugar la violencia verbal y/o física, por parte de la jerarquía, los compañeros de trabajo o el personal externo. Cuando la misma se concreta, genera sufrimiento y puede dar lugar a daños físicos provocando un trauma que, a su vez, lleva a daños psíquicos y mentales, trastornos del humor, ansiedad, fenómenos que, cuando son intensos y permanecen en el tiempo, predisponen a la depresión y pueden crear las condiciones para el suicidio.

La relación del trabajador con el exterior de la empresa es importante. A veces, genera una falta de reconocimiento del trabajo, porque el servicio está degradado, no puede dar respuesta adecuada en tiempo y forma a las demandas de los usuarios o beneficiarios por falta o inadecuación de los medios de trabajo que provocan deficiencias del servicio, como sucede a menudo en el caso de los *call centers*.

Por otra parte, dentro de la organización puede producirse un hostigamiento o acoso moral por envidia, celos, incompatibilidad de caracteres o desconfianza por parte de la jerarquía o de un grupo de colegas de trabajo. Si esta situación se mantiene en el tiempo, provoca el aislamiento de la víctima. La falta de respeto, la asignación de tareas inútiles o desprovistas de sentido, el dejarlo al margen de las decisiones o el ignorarlo son actitudes que lo fuerzan a abandonar el puesto o a pedir un cambio del lugar de trabajo.

El acoso sexual en sus diversas graduaciones, del que con más frecuencia son víctimas las mujeres, genera un daño traumático, psíquico y mental, que vulnera la autoestima, perturba la carrera profesional y la vida familiar.

En ocasiones, la falta de apoyo técnico y social puede deberse a conflictos interpersonales. La cooperación entre los trabajadores ayuda a hacer frente a la adversidad, da apoyo emocional, fortalece el colectivo de trabajo y es útil para evitar el aislamiento.

e) *Los conflictos éticos y/o de valores*: aparecen cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión, porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad o falla la logística. El conflicto se manifiesta también cuando el trabajador sufre éticamente porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo o cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por el colectivo de trabajo. El conflicto surge cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que no se es reconocido moralmente por la organización.

Un conflicto ético se produce, por ejemplo, cuando en un comercio, para realizar ventas en una cantidad que influye sobre la remuneración, forma parte del trabajo hacer ventas compulsivas y actuar objetivamente contra los intereses del cliente, con la obligación de no mencionar o esconderle información, ser ambiguo o mentir sobre los problemas de calidad y de funcionamiento del producto. Otro ejemplo es el de los operadores de los *call centers* que mienten o esconden información a los clientes y usuarios porque son la cara visible de la empresa y asumen que la deben proteger.

Cuando los trabajadores, por la naturaleza del trabajo deben traicionar o dejar de lado sus principios éticos y sus valores, se genera un malestar, se pierde la autoestima, se crea un sentimiento de culpa y se producen descompensaciones psíquicas. En ciertas oportunidades, sufren éticamente porque son víctimas o testigos mudos de actos de violencia o acoso, injusticias, corrupción, etc., sin tener la posibilidad o el coraje de oponerse, lo cual vulnera su autoestima y les da vergüenza de sí mismos.

f) *La inseguridad en la situación de trabajo y en el empleo*: es una situación que puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, este es inminente o constituye una amenaza; cuando el trabajo y el empleo se precarizan y el salario es insuficiente o se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto que puede dejar personal sin tareas luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de reestructuración económica o reformas administrativas.

Esta sensación se manifiesta: si el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado ante los organismos de seguridad social; o si el porvenir es incierto debido a las crisis o cambios de gobierno, corriendo el riesgo de suspensiones, disminución de horas extras; también cuando no se perciben posibilidades ciertas de hacer carrera dentro de la empresa u organización o ven sus posibilidades de ascenso bloqueadas porque existe discriminación o nepotismo; cuando sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido formados y si el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria. Para reducir esta incertidumbre, que genera temor, angustia y ansiedad, los trabajadores deben tener un empleo seguro y con garantías de estabilidad y contar con un margen de previsibilidad sobre su futuro profesional y el de la empresa u organización. La incertidumbre despierta angustia y ansiedad.

X. ENFERMEDADES Y TRASTORNOS DE SALUD

PROVOCADOS POR CYMAT Y RPST

A través de estudios científicos epidemiológicos, se ha comprobado una serie de enfermedades y trastornos de salud provocados por las condiciones y el medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos del medio ambiente de trabajo no controlados ni eliminados y las deficientes condiciones de trabajo que están en el origen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que impactan primeramente sobre el cuerpo son las que han sido parcialmente reconocidas por la legislación del trabajo para dar lugar a la atención médica y a una indemnización. La frecuencia y la gravedad de los mismos han ido creciendo en los últimos años.

Con respecto a los impactos de los RPST sobre la salud psíquica y mental, las conclusiones a las cuales llegaron los estudios epidemiológicos muestran que, con frecuencia, esos trabajadores están predispuestos a ser víctimas o contraer enfermedades (Kristensen, 1996) cuando: a) se trabaja sometido a una alta presión (estrés) provocada por exigentes demandas psicológicas y para ejecutar la actividad se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre su proceso de trabajo; b) el trabajo es muy intenso, supera las capacidades de resistencia y adaptación y, en contrapartida, no se obtiene una recompensa y un reconocimiento justos; y c) no

se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y el apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad, debiendo compensar con su creatividad las insuficiencias de trabajo prescripto.

El listado no exhaustivo que realizamos en nuestro libro (Neffa, 2015) da una idea de la diversidad y magnitud de los problemas resultantes: infarto del miocardio estimulado por la hipertensión arterial resultante del estrés; enfermedades cerebrovasculares que pueden conducir a un ACV como resultado de un trabajo sometido a una alta presión o tensión; artritis reumatoide; trastornos respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma); trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa); problemas dermatológicos (psoriasis, neurodermitis) y endocrinológicos; trastornos musculoesqueléticos (TMS); depresiones, perturbaciones psiquiátricas y psicóticas y otros trastornos de la salud mental; conductas sociales nocivas y relacionadas con la salud (alcoholismo, drogadicción); trastornos de ansiedad generalizada y perturbaciones del humor. Todas ellas dañan la salud, provocan ausentismo laboral y perturban el funcionamiento de las empresas y organizaciones.

XI. ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DEL COLECTIVO DE TRABAJO DERIVADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO CON REPERCUSIONES SOBRE LA SALUD

Debido principalmente a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, se generan diversas actitudes y comportamientos que tienen impacto sobre la salud psíquica y mental. Se las ha comenzado a estudiar desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, describiéndolas de manera específica, pero no siempre se busca el origen en el contenido y la organización del proceso de trabajo. Los más frecuentes son las siguientes:

- Hostigamiento, *mobbing*, acoso moral, entre compañeros o provenientes de la jerarquía o del público. Generan sufrimiento, provocan sentimiento de culpa, temor, ansiedad y pérdida de la autoestima.
- El síndrome de *burnout*. Es el agotamiento emocional que se produce, por ejemplo, cuando los trabajadores tienen dificultades o fracasan en sus tareas de cuidado o de atención a personas en dificultad que necesitan apoyo, contención y protección social, son pobres e indigentes.

- *La violencia (física o verbal) en el trabajo.* Ejercida por compañeros y por otras personas del entorno laboral, genera lesiones, dolores, sufrimiento o provoca miedo y aislamiento.

- *El acoso sexual en el trabajo.* Provocado por compañeros y/o por el público o los beneficiarios, genera miedo, sufrimiento, conflictos éticos, retraimiento, obliga a esconder las emociones y lleva a conflictos familiares.

- *El consumo adictivo de drogas y de alcohol.* Puede ser un mecanismo de compensación por la cantidad de clientes o usuarios a atender, por tener que soportar un trabajo intenso que supera las capacidades del trabajador, o porque está sometido a fuertes inclemencias climáticas en un ambiente hostil, o porque se está obligado a permanecer semanas lejos de la familia, o por tener que ejecutar un trabajo de tipo rutinario, desprovisto de interés, sin reconocimiento social y falta de apoyo técnico y social.

- *Finamente, la adicción al trabajo (workaholism).* Este comportamiento no puede explicarse aduciendo simplemente una mayor propensión a trabajar. Es estimulado por la intensidad de las tareas asignadas por la jerarquía de la empresa u organización, buscando el involucramiento con la expectativa de obtener primas por rendimiento o ascensos. Es también el resultado de una estrategia de segmentación del colectivo de trabajo para señalar al empleado ejemplar y estimular su imitación. Esta adicción genera una fatiga patológica que predispone a contraer enfermedades y descuidar la vida familiar y las relaciones sociales.

Para realizar prevención en materia de CYMAT y RPST se deben identificar los riesgos predominantes, dar prioridad a la introducción de cambios en la organización y el contenido del proceso laboral, adaptar ergonómicamente el trabajo al trabajador antes que recurrir a la simple medicalización, “psicologización” o “psiquiatrización”, aunque necesariamente la intervención reparadora de los profesionales de la salud debe tener lugar cuando los RPST hayan dado lugar a daños en las víctimas.

Las consecuencias sobre la salud provocadas por las CYMAT y los RPST no afectan de la misma manera a todos los trabajadores porque estos tienen diferentes capacidades de adaptación y de resistencia y diversas configuraciones antropométricas. Por otra parte, existen variables que pueden moderar o intensificar los daños; entre estas variables que, a nivel individual, son fuente de heterogeneidad y pueden jugar el papel de moderadores, encontramos: el género, la edad, el nivel educativo, el

estatuto o categoría socioprofesional y la trayectoria laboral del trabajador. No se debe olvidar la división sexual del trabajo y la “doble presencia” cuando las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares tienen una duración semanal del trabajo que supera ampliamente a la de los varones. A nivel colectivo, las principales variables que moderan o intensifican los factores de riesgo mencionados se refieren a: la situación macro y socioeconómica; las políticas públicas; el funcionamiento del mercado de trabajo; el grado de adecuación de los insumos, los medios de trabajo y el *software* al trabajador (ergonomía); el tipo de tecnologías utilizadas y la formación ofrecida a quienes las operan; la situación de la relación salarial (empleo estable o precario); los modos de gestión de la fuerza de trabajo en cuanto a selección, reclutamiento, inducción, formación, asignación de tareas, evaluación del desempeño, promoción, desvinculaciones y despidos, etc.; y, básicamente, los resultados de la negociación colectiva sobre CYMAT y RPST.

Como reflexión final, reiteramos que el trabajo no es patógeno y que es necesario cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo así como la relación salarial para que las deficientes CYMAT y los RPST sean controlados y no afecten negativamente la salud de los trabajadores. Para eso hay que hacer visibles los riesgos, demostrar su carácter colectivo, no naturalizarlos, no atribuirlos a una debilidad del carácter de las víctimas y adoptar medidas de prevención.

En lugar de 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 deben adecuar la intensidad y las exigencias del trabajo a las capacidades del individuo, reconocerle un margen de autonomía y de control, no obligarlo a trabajar violando sus principios éticos y sus escala de valores, recompensarlo económicamente y reconocer moralmente el valor del trabajo realizado, brindarle el apoyo técnico de la jerarquía y promover el apoyo y la cooperación con los demás miembros del colectivo de trabajo. En esas condiciones se le puede 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 y una oportunidad para desarrollar la personalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Ansoleaga, Elisa (2012), "Síntomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública". Tesis para optar al grado de Doctor en Salud Pública, Universidad de Chile, Santiago de Chile. [Inédita].
- Baudelot, Christian y Michel Gollac (2011), *¿Trabajar para ser feliz? La Felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires, Miño y Dávila/Trabajo y Sociedad /CEIL.
- Boyer, Robert (2007), *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad.
- Coutrot, Thomas (2003), "La santé au risque du travail". *Travail et Emploi*, (96). París, pp.5-7.
- (2013), "Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés". Ponencia presentada en el Seminario "Riesgos psicosociales en el trabajo", organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, septiembre. [Inédito].
- Cox, Tom (1978), *Stress*. London, Macmillan.
- Cox, Tom y Amanda Griffiths (1996), "The nature and measurement of work stress: theory and practice". En: John Wilson y E. Nigel Corlett (eds.), *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. Londres, Taylor.
- Cox, Tom, Amanda Griffiths y Raymond Randall (2003), "A risk management approach to the prevention of work stress". En: Marc J. Schabracq, Jacques A. Winnusbt y Cary L. Cooper (eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. New York, John Wiley & Sons Ltd.
- Dejours, Christophe (1998a), *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. París, Seuil.
- (1988b), *Plaisir et souffrance dans le travail*. París, AOCIP.
- Dejours, Christophe e I. Gernet (2012), *Psychopathologie du travail*. París, Elsevier Masson.
- Dejours, Christophe y P. Molinier (1994), "Le travail comme énigme". *Sociologie du Travail*, núm. hors-série 94. París, pp. 35-44.
- Epelman, Mario, Daniel Fontana y Julio César Neffa (1990), *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires, Área de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL/CNRS/ Humanitas.

Gollac, Michel (dir.) (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Gollac, Michel (2013), "Los riesgos psicosociales en el trabajo". Ponencia en el Seminario internacional "Los riesgos psicosociales en el trabajo", UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. [Inédito].

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) (1996a), *Psicosociología del Trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/INSHT.

----- (1996b), *Factor Humano y siniestralidad: aspectos sociales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / INSHT.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2005), *Manual del método CoPsoQ-Istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Madrid, ISTAS. Primera edición.

Kristensen, T. S. (1996), "Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (3), pp. 246-260; 57(2), pp. 147-53.

Neffa, Julio César (en colaboración con Juan Carlos Bosio y Claude Dumont) (1986), *El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina*. Ginebra, OIT.

----- (1987), *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Humanitas.

----- (1988), *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-URA. N° 111 au CNRS/Ed. Humanitas.

----- (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-CONICET, UNNE, UNLP; UNM, UMET. 1a ed. Disponible en: <www.ceil-conicet.gov.ar/2015/11/libro-los-riesgos-psicosociales>. [2da. edición impresa: Buenos Aires, Universidad Nacional de Moreno].

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, núm. 56. Disponible en: <<http://labordoc.ilo.org/record/245439?ln=en>>.

Riscos psicossociais no trabalho: o que tem sido objeto de análise?

Ana Claudia Moreira Cardoso

RESUMO

Nas últimas quatro décadas um conjunto de transformações no trabalho resultaram em mudanças profundas na sua organização e gestão, nas suas condições e nas relações sociais que se desenvolvem nos locais de trabalho: aumento da intensidade, da flexibilidade, da pressão, do controle e da incerteza. Soma-se a essa situação a constante invasão do trabalho no tempo de não trabalho. Como consequência, crescem e se diversificam as formas de sofrimento e das doenças ligadas ao trabalho: estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, *burn out*, síndrome do pânico, LER/DORT e problemas cardíacos, além do aumento no número de suicídios. Nesse contexto, ganha espaço a temática dos “Riscos Psicossociais no Trabalho”, explicitando a necessidade de olharmos para além dos chamados “riscos tradicionais”.

Com o objetivo de contribuir para essa discussão, neste artigo apresento como algumas pesquisas internacionais têm analisado os “Riscos Psicossociais no Trabalho” em seus questionários. Em seguida, trago os resultados de duas pesquisas francesas que tratam da mesma temática: a Santé et l'itinéraire Professionnel (SIP) e a Surveillance

Ana Claudia Moreira Cardoso é pesquisadora convidada no European Trade Union Institute (ETUI), em Bruxelas; Pós-Doutora pela Universidade de Brasília em 2011 e pelo Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris/França (CRESPPA) em 2013; Doutora pela Universidade de São Paulo e Paris VIII (França); Pesquisadora no DIEESE entre 1990 e 2012; professora na Escola DIEESE de Ciências do Trabalho entre 2012 e 2014.

Médicale des Epositions aux Risques Professionnels (SUMER). Tal análise coloca em evidência a necessidade de conhecermos e discutirmos as causas do adoecimento, ou seja, o trabalho, e não apenas suas consequências, isto é, o adoecimento.

PALAVRAS CHAVE

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO. SAÚDE DO TRABALHADOR. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. INTENSIDADE DO TRABALHO.

ABSTRACT

In the last four decades many factors have modified our way of working and have profoundly changed the way it is organized and managed as well as conditions and social relationships in the workplace. There have been important increases in intensity, flexibility, pressure, control and uncertainties. On top of this, there has been a constant encroachment of work on non work time. All these changes have resulted in more work related diseases and suffering: stress, anxiety, depression, fear, burn outs, panic syndrome, musculoskeletal disorders (MSDs), cardiac problems and increases in work-related suicides. This context has brought about the emergence of the “psycho-social risks at work” theme, and widened the scope of research beyond “traditional risks”.

To better understand these issues, this article discusses how different international enquiries have analysed “psycho-social risks at work” in their surveys. The results of two french surveys by Santé et l'itineraire Professionnel (SIP) and Surveillance Médicale des Epositions aux Risques Professionnels (SUMER) covering this theme are further analysed. The study shows how important it is to consider the causes of work-related disease and not only the consequences i.e. the disease by itself.

KEY WORDS

PSYCHO-SOCIAL RISKS AT WORK. ORGANIZATION OF WORK. WORKER'S HEALTH. WORK INTENSITY.

INTRODUÇÃO

O meio psicossocial no trabalho e a própria natureza do trabalho influenciam e determinam a saúde dos trabalhadores, sendo o stress no trabalho reconhecido como uma preocupação central no contexto atual. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o stress é considerado como uma reação diante do enfrentamento de uma situação onde as condições de trabalho não são adequadas para o desenvolvimento do trabalho demandado (OMS, 2010).

Conforme a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), na União Europeia o stress já atinge 22% dos trabalhadores, sendo que entre 50 e 60% das jornadas de trabalho perdidas têm uma relação com o stress no trabalho (EU-OSHA, 2014). A Comissão Europeia, por sua vez, reconhece que o custo anual do stress no trabalho está em torno de 15 a 20 milhões de euros (EUROGIP, 2013). Para esta instituição, o stress contribui para o aparecimento de problemas de saúde mental e física, como os problemas cardíacos, a depressão, a LER/DORT, a incapacidade de trabalhar e as mortes precoces.

São cerca de 350 milhões de pessoas sofrem de depressão, resultado de complexas interações entre fatores sociais, psicológicos e biológicos, sendo que aqueles que experimentaram circunstâncias de vida adversas, como o desemprego ou um trauma psicológico, são mais propensos a sofrer de depressão, sendo que os quadros de longa duração podem, inclusive, levar ao suicídio (OMS, 2010).

Essas instituições estão ressaltando a questão do stress porque nas últimas três décadas um conjunto de transformações no trabalho mudaram totalmente, e de maneira durável, as relações sociais dentro e fora dos locais de trabalho, e tanto no setor privado como no público. A mundialização e o progresso tecnológico transformaram a maneira de trabalhar e o trabalho, ele mesmo. Se os riscos ditos “tradicionais” foram reduzidos e alguns eliminados, os chamando “novos riscos” aumentaram. Estes têm como determinantes a nova organização do trabalho, a insegurança no emprego e as exigências da vida profissional,

Dentre os novos riscos ou riscos emergentes, se destacam a flexibilidade e as novas práticas organizacionais, com seus novos tipos de contrato (por tempo determinado, zero hora, *part time*) e a consequente insegurança no emprego. Além disso, a intensificação do trabalho –com redução de pausas, prazos cada vez mais curtos e metas irrealizáveis–, é

outra realidade enfrentada por muitos trabalhadores. De acordo com os dados do Eurofound, em 1991, os trabalhadores que disseram realizar suas atividades com mais rapidez, em pelo menos um quarto do tempo, somavam 47,2%. Em 2010, 60,2% das respostas foram nesse sentido. É interessante observar que, apesar de mais trabalhadores dizerem que estão realizando seu trabalho com mais rapidez, 25% dos entrevistados ressaltam que não têm tempo suficiente para terminar o trabalho, em 2010. Para o ano de 2015, esse percentual foi de 33% (Eurofound, 2011 y 2015).

O relatório divulgado em 2015 estima, ainda, que o trabalho intenso é uma realidade para muitos trabalhadores: 36 % trabalham “sempre” ou “quase sempre” com prazos curtos e 33 % declaram trabalhar a um ritmo acelerado. A gestão por metas e objetivos tem sido determinante na intensificação do trabalho, tendo ainda como consequência a crescente concorrência entre os trabalhadores, a ruptura da solidariedade entre estes, bem como o enfraquecimento dos coletivos de trabalho. Também tem sido sublinhado que tais condições se mostram mais deletérias para os trabalhadores precários, ou seja, que ocupam empregos com menos direitos e salários menores (Eurofound, 2015).

Enquanto, para o capital, a gestão denominada “*by stress*” é um instrumento de organização do trabalho, para o trabalhador, ela tem sido fonte de sofrimento tanto dentro e fora do local de trabalho, como pode ser visto na análise realizada a partir dos dados da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho.

A intensidade do trabalho sentida pelos trabalhadores também apresentou crescimento, em razão das mudanças na organização das empresas. As fortes pressões do ritmo são fontes de penosidade e de riscos. Eles são associados a uma percepção mais pessimista da relação entre trabalho e saúde (Centre d'Études de l'Emploi, 2001: 01).

Um dos problemas decorrentes desse aumento de intensidade é a dúvida, por parte do trabalhador, entre atender às metas de produção e o desejo de preservar a saúde, dado que a urgência acaba os levando a adotar a maneira que nem sempre é a melhor para sua saúde e segurança. Isto porque a intensificação do trabalho torna muito difícil a adoção de práticas indispensáveis para a preservação da saúde como “mudar de posição, respirar por um momento, organizar o posto de trabalho, escolher o instrumento adaptado, se informar corretamente, buscar a

cooperação no bom momento, antecipar para evitar ou se preparar para as situações de urgência” (Boisard *et al.*, 2002: 46).

Além disso, a violência no local de trabalho torna-se uma prática comum. O Eurofound pesquisa a incidência de vários tipos de comportamentos considerados “adversos”, como a violência física e verbal, o assédio moral/organizacional, o assédio sexual, além das ameaças, das intimidações ou das situações humilhantes e discriminatórias. Em 2015, quase um em cada seis trabalhadores entrevistados (16%) declararam ter sido sujeito a esse tipo de comportamento (Eurofound, 2015).

Para a OCDE, essa precarização crescente dos empregos e o aumento atual das pressões no trabalho têm levado ao aparecimento e ao agravamento de problemas de saúde mental (OCDE, 2012). Uma precarização que, como ressaltado por Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), abrange diversas dimensões, como: a precarização dos vínculos de trabalho e das relações contratuais; a precarização da organização e das condições de trabalho; a precarização da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras; a precarização do tecido social; e, enfim, a precarização na natureza da representação e organização coletiva e sindical.

Tal processo de precarização, por sua vez, coloca-se em oposição ao que vem sendo chamado de “trabalho sustentável”, como definido na Estratégia Europeia 2020 (Parent-Thirion, 2007). De acordo com esta resolução, a garantia da qualidade do trabalho e do emprego é essencial para a construção de um crescimento inclusivo e sustentável. E um dos elementos que contribuirá para esse crescimento é, justamente, a construção de ambientes de trabalho capazes não apenas de atrair os trabalhadores, mas, sobretudo, de mantê-los em seus empregos, protegendo, ao mesmo tempo, a sua saúde e o desenvolvimento das empresas.

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (RPS)

Em meio ao debate sobre os impactos do trabalho na saúde do trabalhador, diversos conceitos estão sendo elaborados,¹ entre eles o de “Riscos Psicossociais no Trabalho” (RPS). Este conceito inclui os riscos profissionais que ameaçam a integridade física e mental dos trabalhadores, como

1 Entre eles: estresse no trabalho (Légeron, 2003), sofrimento (Dejours, 1998), penosidade (Linhart, 2005), assédio moral (Hirigoyen, 1998), mal-estar, esgotamento e violência no trabalho (Dejours, 2007).

o estresse, o mal-estar no trabalho, os diferentes tipos de assédio, a violência interna e externa no trabalho e o esgotamento profissional. De acordo com Lerouge (2009: 09), os riscos psicossociais no trabalho designam “uma nova categoria de riscos associados aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias”.

Em diversos países esse conceito tem sido amplamente utilizado nas discussões e negociações que se desenvolvem tanto nos locais de trabalho como nos espaços públicos.² Na França a discussão sobre RPS tem sido muito presente nos últimos anos. Em 2007, o Ministro do Trabalho, das Relações Sociais e da Solidariedade, demanda um relatório sobre a determinação, a medida e as formas para se resolver os RPS (Nasse e Légeron, 2008). Em 2008, dá-se a conclusão do processo de transposição do acordo europeu sobre “stress no trabalho” para a França. As discussões ganham ainda mais força após a ocorrência de diversos casos de suicídio em empresas como a France Telecom, a Peugeot-Citroen, a La Poste, entre outras. Tal contexto obrigou o governo e a própria sociedade a darem atenção ao sofrimento e ao mal-estar advindos dos locais de trabalho.

Assim, em 2008, foi constituído o *College d'Expertise* pelo Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE),³ a partir de uma demanda do Ministério do Trabalho para a elaboração de um relatório sobre a forma de identificar e quantificar os riscos de origem psicossociais no trabalho. Neste relatório, os riscos psicossociais são definidos como “riscos para a saúde mental, física e social, causados pelas condições de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais susceptíveis de interagir com o funcionamento mental” (Gollac e Bodier, 2011: 13). Por sua vez, ressaltam os autores que a investigação a respeito desses riscos deve abranger tanto o ambiente organizacional como a percepção deste ambiente por parte dos trabalhadores.

2 Por exemplo, em 2012 aconteceu a “Campanha Europeia de Inspeção do Trabalho”, promovida pelo Comitê de Altos Responsáveis pela Inspeção do Trabalho (SLIC), tendo como foco os riscos psicossociais no trabalho, através da inspeção. Além disso, entre 2004 e 2007 foram elaborados, no âmbito da União Europeia, três acordos sobre essa temática: um sobre stress no trabalho, outro sobre violência no trabalho e um terceiro sobre assédio moral.

3 O Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) (Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Econômicos) faz parte do Ministério da Economia e Finança da França, sendo responsável por produzir e analisar informações sobre a economia e a sociedade francesa.

Também em 2009, o Ministro do Trabalho apresentou ao Conselho de Orientação sobre as Condições de Trabalho (COCT) um plano de urgência contra os RPS, que previa a criação de uma “célula riscos psicossociais” no seio da Direção Geral do Trabalho (DGT). Em 2010, é o relatório sobre o sofrimento no trabalho, elaborado pelo Comissão de Reflexão sobre o Sofrimento no Trabalho, que mobiliza a sociedade para os RPS, assim como a missão do Senado sobre o mal-estar no trabalho. Ainda em 2010, há a transposição do acordo europeu sobre “violência no trabalho”, para a França.

Nessas discussões, evidenciou-se que a atual organização e gestão do trabalho continuavam a adoecer o trabalhador do ponto de vista físico, mas que também havia um “outro” tipo de sofrimento e de adoecimento, mais difícil de ser detectado e apreendido, que é o adoecimento mental e emocional. Como dito anteriormente, se tratam de eventos atrelados e que não podem ser tomados separadamente (Gollac e Bodier, 2011).

INDICADORES E QUESTÕES SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO⁴

Em seu relatório, o *College d'Expertise* (2011) sugere seis indicadores de Riscos Psicossociais no Trabalho: exigências do trabalho; exigências emocionais; autonomia ou margem de manobra; relações sociais e relações de trabalho; conflitos de valores; insegurança na situação de trabalho e emprego (Gollac e Bodier, 2011). Para que possamos melhor compreender tais indicadores, nesta parte do artigo, cada indicador será detalhado de acordo com o definido no relatório e, a partir do estudo de algumas pesquisas que tratam dessa temática,⁵ serão dados exemplos de questões

4 Parte desse item já foi publicado com o título “Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho”, em o livro de Marco Antônio Silveira, *Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho*. Campinas, Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer (CTI), 2016.

5 As pesquisas analisadas são: Karasek, Modelo Demanda-Control/Job Strain Model; Siegrist, Effort Reward Imbalance (ERI)/Equilíbrio/Relação Esforço-Recompensa; Enquete Européia Sobre Condições de Trabalho (EWCS)-Eurofound; K10 WHO-Health Performance Questionnaire (HPQ)-EUA; CT-Enquete Francesa sobre Condições de Trabalho-França; General Health Questionnaire (GHQ)-Escala de Goldberg; Santé et l'itinéraire Professionnel (SIP), França; Surveillance Médicale des Risques Professionnels (SUMER), França; Ergostressie-Yves Lasfargue, França; Enquête Québécoise sur des Conditions De Travail, d'Emploi et de Santé et de Sécurité du Travail (EQCOTESST), Canadá; Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras, Chile; Questionnaire de Copenhague sur les Facteurs Psychosociaux au Travail, (COPSOQ), Dinamarca; Questionnaire sur les Facultés de Travail (VOW-QFT), Bélgica; e Nottingham Health Profile (NHP).

utilizadas para cada indicador.⁶ Finalmente, serão considerados os resultados de duas pesquisas francesas que já incorporaram esses indicadores em seus questionários.

Primeiro indicador: exigências do trabalho

Fazem parte do *primeiro indicador* –exigências do trabalho– a temática da organização do tempo de trabalho, considerando, entre outras: a duração; a distribuição ao longo do dia, da semana e do mês; a determinação do horário de trabalho; as formas de controle da jornada; a hora-extra; o tempo dedicado ao trabalho, no domicílio; a relação entre o tempo de trabalho e de não trabalho. São diversas as pesquisas que tratam desta temática, entre elas a European Working Conditions Survey (EWCS),⁷ onde podem ser observadas as seguintes questões:

- Quantas horas trabalha habitualmente?
- Quantas horas utiliza no transporte?
- Trabalha o mesmo número de horas por dia?
- Trabalha segundo horários fixos ou em turno?
- De qual maneira é fixado o horário de trabalho?
- Há margem de manobra para organizar meu tempo de trabalho?
- Há, frequentemente, mudanças no horário de trabalho?
- Com qual antecedência é comunicada essa mudança?
- O tempo de trabalho se acorda com o tempo de não trabalho?
- Nos últimos 12 meses você trabalhou no tempo livre?
- Qual o grau de satisfação em relação à organização do tempo de trabalho?

6 O objetivo é apenas apresentar alguns exemplos de questões sem nos preocuparmos com a forma exata como elas foram são escritas. Além disso, por terem sido retiradas de questionários diferentes, algumas estão em forma de pergunta e outras de afirmação. Finalmente é preciso ter claro que cada uma das questões/afirmações tem diferentes alternativas de respostas –“sim” e “não” ou “totalmente de acordo”, “de acordo”, “em desacordo” ou ainda “sempre”, “frequentemente”, “às vezes” e “nunca”– como poderá ser observado na análise dos resultados da pesquisa SIP e SUMER.

7 A European Working Conditions Survey (EWCS) (Enquete Européia sobre Condições de Trabalho) é realizada pelo Eurofound, a cada cinco anos desde 1995, em todos os países da União Européia. Seu objetivo é captar a percepção do trabalhador sobre sua condição de trabalho e sua saúde.

Também estão incluídas questões sobre a intensidade e a complexidade do trabalho, tendo como objetivo compreender a relação entre as chamadas “demandas” de trabalho e o esforço realizado pelo trabalhador, tanto do ponto de vista físico como psicológico. Questões sobre o ritmo de trabalho, a existência de instruções contraditórias, metas irrealistas, polivalência, responsabilidade, interrupções da atividade, existência de prazos, como: (fonte: EWCS)

- Você deve frequentemente interromper uma tarefa que está fazendo para fazer outra não prevista? Se sim, você diria que essa interrupção de atividade atrapalha o seu trabalho?

- Você está obrigado a se apressar para fazer o seu trabalho?

- O seu trabalho implica trabalhar em função de prazos rígidos?

- Seu ritmo de trabalho é imposto por: movimento automático de um produto ou peça; cadência automática de uma máquina; dependência imediata *vis à-vis* o trabalho de um ou mais colegas; normas de produção, ou prazos, a serem respeitados; demanda externa que exige uma resposta imediata (público, clientes, diretores); controles ou monitoramento permanente exercido pela hierarquia.

Segundo indicador: exigências emocionais

Exigências emocionais –o *segundo indicador*– inclui a necessidade de o trabalhador ter que controlar e/ou ocultar suas emoções na relação de trabalho com público (sejam pacientes, usuários, clientes, alunos), bem como o contato com o sofrimento do público. Inclui-se, ainda, a questão do medo que os trabalhadores podem ter em relação a acidentes, à violência interna e externa e ao fato de sentirem que não têm condições para a realização de um trabalho bem feito. Nas pesquisas francesas SUMER e SIP é possível ver alguns exemplos de questões:

- Você está em contato pessoalmente ou por telefone com o público? Se sim, você vive situações de tensão no seu relacionamento com o público?

- No meu trabalho, eu devo esconder as minhas emoções ou parecer que estou de bom humor;?

- Ocorre de eu ter medo durante o meu trabalho?

Terceiro indicador: autonomia ou margem de manobra

A “autonomia ou margem de manobra” é o *terceiro indicador* proposto e busca compreender se o trabalhador tem autonomia para definir os objetivos do trabalho, os procedimentos, o momento para realizar as pausas, os prazos, entre outras questões. Também inclui a temática da previsibilidade do trabalho e a possibilidade de antecipá-lo, bem como a utilização e o desenvolvimento de competências profissionais. Outros aspectos que fazem parte deste indicador são: participação em decisões, satisfação no trabalho, monotonia e repetição. Na pesquisa SUMER existem alguns exemplos:

- Para fazer o seu trabalho, você tem a capacidade de alterar os seus prazos?
- Você tem a possibilidade de alterar a ordem das tarefas a serem realizadas em seu trabalho?
- Quando acontece algum problema/algo anormal/incidente, você:
 - resolve pessoalmente o problema?
 - resolve pessoalmente o problema, mas apenas em casos específicos, previstos anteriormente?
 - geralmente chama outras pessoas para resolver o problema/incidente?

Também são utilizadas, para se compreender este indicador, as afirmações presentes no questionário de Karasek:

- Eu tenho a possibilidade de influenciar no desenvolvimento do meu trabalho;
- Meu trabalho demanda um alto nível de competência;
- No meu trabalho eu tenho atividades variadas.

Quarto indicador: relações sociais e relações de trabalho

“Relações sociais e relações de trabalho” é o *quarto indicador* e diz respeito às relações que se estabelecem entre os trabalhadores, entre estes e a hierarquia e também com os usuários/clientes. Inclui ainda temas relacionados ao coletivo de trabalho, cooperação, assédio moral, organizacional e sexual, estratégias e ideologias defensivas, relação com o exterior da

empresa e valorização da profissão. Está em diálogo com as noções desenvolvidas no modelo “equilíbrio esforço-recompensa” de Siegrist:

- Meus superiores e as pessoas importantes me dão o reconhecimento que eu mereço?
- As oportunidades de trabalho e promoção são escassas?
- Se penso em todo o trabalho e o esforço que realizo, considero adequado o reconhecimento que recebo?
- As pessoas mais próximas dizem que eu me esforço demais em relação ao meu trabalho?
- Quando se depara com um problema para fazer o seu trabalho corretamente, você pode falar com os seus colegas?; com seus superiores?
- Para realizar adequadamente seu trabalho, você geralmente tem:
 - informação clara e suficiente; número de colegas e colaboradores suficientes; possibilidade de cooperar; meios/recursos adequados e suficientes; formação suficiente e adequada.

No que se refere ao assédio organizacional e sexual, pode-se observar que muitas pesquisas têm como referencial o questionário Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LPT) sobre violência no trabalho:

- Já foi confrontado as seguintes situações no trabalho?:

relação de trabalho crítica; ameaça; dificuldade de se exprimir; algum tipo de assédio; isolamento sistemático; tarefas mudadas como punição (novas, humilhantes, difíceis); ataque à pessoa (ridicularizar, rumores, xingar, injúrias) ou violência e ameaça e sexual.

Se sim,

- Qual a frequência e por quanto tempo?
- Qual é a sua situação atual?
- Quem praticou o assédio?
- Quantas pessoas se colocaram contra você?
- Há alguém/houve alguém com quem você pudesse conversar sobre o assunto?
- Foi testemunho de tal atitude em relação à outra pessoa?

Quinto indicador: conflitos de valores

O *quinto indicador* –conflitos de valores– busca compreender a dimensão do sofrimento ético no trabalho, pensado a partir da obrigatoriedade de realização de tarefas que se oponham aos valores sociais ou profissionais dos trabalhadores, às suas convicções ou à consciência profissional. Também a chamada “qualidade impedida” do trabalho é outro fator relevante no processo de adoecimento, bem como o sentimento de realização de um trabalho inútil. Na pesquisa SIP, realizada em 2010, encontram-se duas afirmações sobre essa temática:

- No meu trabalho eu devo fazer coisas que eu desaprovo (venda abusiva, realizar demissões, entre outras)?
- Eu tenho os meios para realizar um trabalho de qualidade?

Sexto indicador: insegurança na situação de trabalho e de emprego

O *sexto indicador* –insegurança na situação de trabalho e de emprego– tem como objetivo captar se os trabalhadores estão expostos a situações de instabilidade, insegurança e, conseqüentemente, à perda de referenciais. Assim, inclui o risco de perder o emprego, de ter o salário reduzido, de vivenciar mudanças não previstas, entre outras: na remuneração, na organização do trabalho, em relação aos colegas de trabalho, à hierarquia, ao tipo de produto ou serviço, à função. No questionário da SIP, de 2010 e na EWCS é possível encontrar as seguintes perguntas/ afirmações:

- No meu trabalho eu vivo mudanças imprevisíveis ou mal preparadas?
- Posso perder meu emprego nos próximos seis meses?
- Se perdesse o meu atual emprego ou me demitisse, seria fácil para eu encontrar um emprego com salário semelhante?
- Daqui até a data de sua aposentadoria você pensa que seu trabalho pode prejudicar a sua saúde?
- Nos anos futuros, você pensa em mudar de qualificação ou profissão?
- Você se sente capaz de realizar o mesmo trabalho que atualmente até os 60 anos?

Quando são analisados os questionários que têm como foco os RPS ou mesmo aqueles sobre “Condição de Trabalho e Saúde”, é possível observar

que sempre há um bloco destinado às perguntas específicas sobre saúde. As questões buscam captar a percepção dos trabalhadores em relação ao seu estado de saúde no momento presente e também futuro. A temática das licenças saúde, do absenteísmo e, sobretudo, do presenteísmo também estão presentes. No EWCS encontram-se, por exemplo:

- Nos últimos 12 meses, trabalhou estando doente?
- Pensa que a sua saúde e segurança estão ameaçadas devido ao seu trabalho?
- No último ano, quantos dias esteve ausente do trabalho por motivos de saúde?

A questão da saúde declarada também é muito presente em diversos questionários, tendo como objetivo apreender os sentimentos dos trabalhadores, como pode ser observado no questionário K10 WHO-Health Performance Questionnaire (HPQ):

- Nos últimos 30 dias:
 - com qual frequência você se sentiu nervoso; desesperado; agitado ou deprimido;
 - com qual frequência você teve o sentimento de perda de interesse ou prazer pelas coisas que normalmente te interessam?
- Nos últimos 30 dias, quando você estava se sentindo deprimido e/ou sem interesse pela maior parte das coisas, você vivenciou uma das situações seguintes:
 - seu apetite foi modificado; você teve problemas para dormir; você está falando ou se locomovendo mais lentamente que o habitual; você se sente sem valor ou culpado.

ALGUNS RESULTADOS SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Além de analisar como os questionários analisam a questão dos RPS, também é interessante conhecermos os resultados de algumas pesquisas que tratam dessa temática. No ano de 2015 foi a campo a primeira pesquisa específica sobre RPS, na França, coordenada pela Direção de Animação de Pesquisa e de Estudos Estatísticos (DARES). Apesar da divulgação dos seus resultados estar prevista para 2017, duas outras pesquisas já haviam incluído em seus questionários o tema do RPS, como veremos a seguir:

Saúde e Itinerário Profissional (SIP)

La Santé et l'Itinéraire Professionnel (SIP) (Saúde e Itinerário Profissional), coordenada pelo Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Económicos (INSEE), foi realizada nos anos de 2007 e de 2010.⁸ Trata-se de um estudo longitudinal da população em geral que tem como foco pesquisar o itinerário profissional e de saúde dos trabalhadores. A pesquisa visa entender melhor os determinantes da saúde relacionados às condições de trabalho e ao itinerário profissional do trabalhador. Isto é, como as condições físicas e organizacionais de trabalho, as exposições de risco, as discontinuidades e as rupturas no itinerário profissional, ao longo do tempo, contribui, mantém ou prejudica a saúde. Seu questionário contém os seguintes tópicos:⁹

- Infância e estudo: principais características e eventos marcantes da vida privada da infância e vida adulta, bem como as mudanças relacionadas à vida profissional;
- Emprego e trabalho: os episódios sucessivos da carreira profissional (emprego, desemprego ou inatividade); as principais mudanças no trabalho e nas condições de trabalho e o trabalho atual (pressões de tempo, dimensão coletiva do trabalho, autonomia, meios de trabalho, o tipo de reconhecimento ou a falta dela, e a avaliação geral dos entrevistados sobre sua carreira);
- Atividades sociais antigas e atuais, e sentimento de isolamento;
- Renda familiar;
- Saúde: eventos de saúde (doença, acidentes, invalidez), passado ou presente e a sua interação com o itinerário profissional e o reconhecimento administrativo (doença de longa duração, incapacidade/ invalidez). A

8 Sua amostra é composta por indivíduos com idade entre 20 a 74 anos, independentemente de sua posição vis-à-vis ao mercado de trabalho (empregados, desempregados ou inativos, aposentados, etc.). —cerca de 14 mil entrevistados em 2006 e 11.000 em 2010—. Para o auto-questionário, houve uma amostra adicional de pessoas ativas no mínimo 16 anos —cerca de 2.500 pessoas.

9 Para melhor conhecer o questionário, ver: <<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/conditions-de-travail-et-sante,80/l-enquete-sante-et-itineraire,2001/sante-et-itineraire-professionnel,13195.html>><http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire_SIP_vague2010_def.pdf>.

saúde atual física e mental percebida, os problemas funcionais, as dores e a restrição das atividades no momento da pesquisa

Em 2010, foi desenvolvido um questionário de auto-preenchimento, composto por algumas questões sobre RPS elaboradas a partir dos indicadores presentes no relatório do *College d'Expertise*. No estudo realizado pela DARES, em 2013, sobre essa parte auto-aplicada, as respostas dadas pelos trabalhadores foram divididas em seis grupos:

- “Pouco expostos”: pouca exposição aos RPS e existência de reconhecimento no trabalho;
- “Distantes do trabalho”: ausência de reconhecimento e o não sofrimento em função desta situação, além de ausência de forte pressão no trabalho;
- “Confrontados ao público”: mais expostos às “exigências emocionais”, à situação de estresse em função, explicitando à penosidade física;
- “Sob pressão”: fortes “exigências no trabalho” e realização de tarefas contra os valores e a ética profissional;
- “Mal amados”: falta de reconhecimento no trabalho e relações profissionais difíceis;
- “Super-expostos”: exposição à vários riscos, trabalho monótono e sem a possibilidade de aprender coisas novas

Os indicadores sobre *exigências do trabalho* demonstram que o trabalho atual exige do trabalhador não apenas um aumento da intensidade física, mas também mental e emocional. De acordo com os dados da SIP, 23% dos trabalhadores pesquisados responderam que “sempre” ou “frequentemente” devem realizar uma quantidade excessiva de trabalho, e 45%, que devem pensar em várias coisas ao mesmo tempo. No caso dos trabalhadores classificados como “sob pressão” esse percentual chega a 92%.

No que se refere ao segundo indicador –*exigências emocionais*–, 34,4% dos trabalhadores pesquisados disseram que “sempre”, “frequentemente” e “às vezes” têm medo durante o trabalho em relação a sua própria segurança ou a dos usuários; 13%, que vivem situações de tensão em relação ao público “sempre” ou “frequentemente”; e 42%, que devem esconder suas emoções ou mostrar-se de bom humor durante o trabalho.

Outro potencial de adoecimento, agrupado em torno do indicador *conflito de valor*, tem sido ressaltado por um percentual elevado de trabalhadores: 36,4% declaram que “sempre” devem fazer trabalhos contra sua própria moral, como realizar vendas abusivas, efetivar demissões, agir de forma ilegal ou aplicar sanções. Por sua vez, 17% ressaltam que “às vezes” ou “nunca” têm os meios para realizar um trabalho de qualidade. Este percentual aumenta para 35% e 42% para os trabalhadores classificados como “mal-amados” (falta de reconhecimento e a relação profissional difícil) e para os “super-expostos”, respectivamente. De acordo com Pezé (2008), a percepção, por parte do trabalhador, de que realiza um trabalho que vai contra seus princípios, que não tem qualidade ou utilidade, em muito contribui para a perda de sentido do trabalho e, conseqüentemente, para o processo de adoecimento.

No que diz respeito ao terceiro indicador –*autonomia ou margem de manobra*–, praticamente 18% dos entrevistados afirmam que “sempre” e “frequentemente” têm pouca liberdade para decidir sobre como realizar o trabalho e 15% que “às vezes” ou “nunca” têm a possibilidade de empregar plenamente as competências profissionais.

Quanto às perspectivas futuras, ao serem questionados sobre o risco de o trabalho prejudicar a saúde até a idade de 60 anos ou até a aposentadoria, nota-se que o percentual de respostas positivas tem uma variação importante quando relacionadas ao grau de exposição aos RPS. Para os “pouco expostos”, 17% estimam que o trabalho pode prejudicar a saúde, percentual que passa a 43% entre os trabalhadores “sob pressão” e a 75% entre os que estão submetidos a uma combinação de vários riscos.

Além da perspectiva de que o trabalho pode exercer influência negativa sobre a saúde, também o medo de perder o emprego ameaça os entrevistados, afetando negativamente o processo saúde-doença.

No que diz respeito ao sexto indicador de RPS –*insegurança na situação de emprego e trabalho*–, em torno de 22% dos entrevistados afirmam que têm medo de perder o emprego “sempre”, “frequentemente” ou “às vezes” (DARES, 2013).

Vigilância Médica de Exposições aos Riscos Profissionais (SUMER)

A pesquisa *Surveillance Médicale des Expositions aux Risques Professionnels (SUMER)* (Vigilância Médica de Exposições aos Riscos Profissionais) tem como objetivo descrever as exigências e obrigações organizacionais, exposições ocupacionais do tipo físico, químico e biológico aos quais estão submetidos os trabalhadores. Desde 2003, novos temas são abordados por meio de questionários auto-administrados para captar a percepção que o trabalhador tem do seu trabalho e a relação que ele faz entre sua saúde e seu trabalho. Gerida pela DARES, ela é realizada desde 1987, com pesquisas em 1994, 2003 e 2010. Esta pesquisa é aplicada por médicos do trabalho, além do questionário auto-aplicado, inserido em 2010, para captar os RPS.¹⁰ Assim, seu questionário é composto por 3 partes:¹¹

Parte 1. A ser preenchida pelo médico do trabalho com o trabalhador e inclui:

- as características do empregado: exigências/obrigações organizacionais e relacionais, tempo de trabalho, ritmo de trabalho, a autonomia, margens de manobra, trabalho coletivo e contato com o público;
- ambiente e exigências físicas: ruído, poluição, temperatura, radiação, postura, máquinas e ferramentas, etc;
- exposição a agentes biológicos e químicos.

Parte 2. Preenchida pelo médico, sem a presença do trabalhador. Sobre:

- seu julgamento em relação ao posto de trabalho, a existência de comitês de saúde, delegados ou representantes sindicais e formas de prevenção.

10 Em 2009/2010, sua amostra foi composta por 48.000 trabalhadores (representativos de 22 milhões de assalariados), sendo 17.000 do setor privado e os outros dos hospitais públicos e de uma parte do setor pública. Apenas os trabalhadores do setor privado são pesquisados desde 1994.

11 Para conhecer melhor a pesquisa:
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Presentation_detaillee_de_Sumer_2010.pdf>;
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Questionnaire_Sumer_2010.pdf>;
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Auto-questionnaire_Sumer_2010.pdf>.

Parte 3. Auto-questionário sobre a saúde percebida contendo 70 questões, abrangendo:

- sentimento em relação ao trabalho;
- reconhecimento /apoio;
- impacto da saúde no trabalho;
- sentimentos;
- assédio;
- licenças.

Na análise divulgada pela DARES, em janeiro de 2016, com base nos resultados de 2010, são destacadas algumas situações no que se refere ao “*job strain*” ou tensão no trabalho e ao “reconhecimento no trabalho”. Tais situações são avaliadas por um conjunto de questões presente na Parte 3 do questionário auto-aplicado, baseado nos questionários elaborados por Karasek e Siegrist. Da relação entre a amplitude decisional, a demanda psicológica e o apoio social, surge a seguinte classificação:

- Ativos: forte demanda psicológica e forte amplitude decisional;
- Passivos: fraca demanda psicológica e fraca amplitude decisional;
- Não tensionados: fraca demanda psicológica e forte amplitude decisional;
- Tensionados: forte demanda psicológica e fraca amplitude decisional.

Assim, o “*job strain*” caracteriza-se por uma combinação de fraca amplitude decisional, fraco apoio social e forte demanda psicológica (DARES, 2016). De acordo com a análise, a emergência de RPS no trabalho é decorrente de uma crescente flexibilização, intensificação e a demanda por um trabalho mais complexo desenvolvidos nos últimos 30 anos, além da crescente individualização do trabalho. A principal conclusão do estudo é de que:

Os assalariados mais expostos ao “*job strain*” ou à falta de reconhecimento no trabalho se declaram ter uma saúde pior do que os outros e apresentam, mais frequentemente, sintomas depressivos e ansiosos. Os RPS também aumentam o risco de acidentes de trabalho e o absenteísmo (DARES, 2016: 01).

No que se refere à questão de gênero, ambos os sexos falam de maneira idêntica sobre: a) “falta de reconhecimento” (49%); b) “fraca

perspectiva de promoção (42%); e c) forte instabilidade no emprego. Entretanto, o chamado “*job strain*”, afeta mais as mulheres dado que estas apresentam pouca autonomia e pouca margem de manobra. 58% das mulheres declaram “fraca latitude decisional” enquanto para os homens essa situação atinge 47%. Em 2010, 26% dos homens estavam na situação de “*job strain*” e 21% das mulheres.

A exposição aos RPS depende, ainda, do setor de atividade na qual os trabalhadores estão inseridos. O chamado “*job strain*” afeta mais fortemente os trabalhadores do setor de banco e seguros (41%), os trabalhadores não qualificados dos setores de elétrico e eletrônico (39%) e da indústria de processo (38%). Os trabalhadores desses últimos dois setores também são os que mais enfatizam a “falta de reconhecimento”, seguidos daqueles inseridos no setor têxtil. Já no setor público, os entrevistados que trabalham em hospitais declaram mais fortemente a falta de reconhecimento no trabalho e são mais numerosos a pensar que eles “recebem uma demanda excessiva de trabalho”.

Os assalariados que exercem a função de “direção” estão mais expostos aos RPS, sendo que 51% são classificados como “ativos” (forte demanda psicológica e forte latitude decisional). Já os trabalhadores “qualificados” e os “profissionais intermediários” são a maioria a ser classificada como “passivos” (fraca demanda psicológica e fraca latitude decisional). Dentre os entrevistados classificados como “não tensionados” (fraca demanda psicológica e forte latitude decisional), predominam os não qualificados e os trabalhadores agrícolas, seguidos pelos empregados do setor de comércio e de serviços. Por fim, os trabalhadores classificados em “tensionados” (forte demanda psicológica e fraca latitude decisional), estão predominantemente no setor administrativo.

Outras conclusões do estudo continuam a apontar a forte relação entre “*job strain*” e falta de reconhecimento com a piora na vivência do trabalho:

- Os trabalhadores expostos a ao menos três pressões sobre o ritmo de trabalho, os que trabalham além da jornada regular e contratada e os que estão expostos a penibilidades físicas estão mais expostos ao “*job strain*”;
- O fato de não poder fazer o trabalho corretamente (inadequação das condições –como informação, formação, matéria prima,

cooperação com colegas de trabalho– em relação à demanda), aumenta a probabilidade do trabalhador se sentir tensionado;

- O risco de tensão no trabalho e a falta de reconhecimento é mais elevado para os trabalhadores que têm objetivos/metaprecisas para atingir;
- O fato de estar numa situação de “*job strain*” aumenta, em muito, a probabilidade do entrevistado declarar um estado de saúde alterado;
- O mesmo vale em relação à “falta de reconhecimento”, ou seja, aqueles que se declaram estar nessa situação apresentam uma probabilidade maior de ter um estado de saúde alterado;
- A probabilidade de sofrer um acidente de trabalho é maior entre aqueles entrevistados que estão numa situação de “*job strain*”, da mesma forma que estes declaram, com mais frequência, terem estados ausentes do trabalho em função de doenças.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos que a noção de RPS se focaliza na natureza dos perigos que a situação de trabalho pode causar na saúde humana e, prioritariamente, na saúde mental. Essa noção tenta explicitar uma dimensão até então desconhecida para diversos atores sociais, sobretudo no que se refere ao direito e às políticas públicas, qual seja, a da organização e gestão do trabalho. De acordo com Lerouge (2014) o RPS coloca acento sobre um ponto muito particular, inerente ao poder de direção do empregador, que é o de organizar o trabalho na empresa. Ou seja, realizar essa discussão significa questionar a própria organização e gestão do trabalho, questões vistas pelo capital como de cunho privado, onde nem os trabalhadores e nem o Estado devem intervir, sobretudo ao analisarmos a realidade brasileira onde o trabalho raramente é discutido.

Assim, os indicadores definidos pelo *College d'Expertise* (2011) –exigências do trabalho; exigências emocionais; autonomia ou margem de manobra; relações sociais e relações de trabalho; conflitos de valores; e insegurança na situação de trabalho e emprego– buscam enfatizar a necessidade de analisarmos o trabalho onde ele se realiza e a partir de quem o realiza.

Por isso mesmo, vemos que do ponto de vista teórico-metodológico, todas as pesquisas estudadas explicitam que o objetivo é captar a percepção do trabalhador, seja em relação às suas condições de trabalho ou em relação à sua saúde. Desta forma, muitas delas desenvolveram questionários auto-aplicados, como a SIP e a SUMER (mas também a QVT, K10, NHP, EECT e CT). O pressuposto é que para se compreender a relação entre organização do trabalho e a saúde no trabalho é necessário partir do trabalhador, pois dele é exigido um empenho maior (Gollac, 2005). Claro que, dada a complexidade do assunto, a análise pode e deve ser completada, por exemplo, com observações no local de trabalho, entrevistas, informações do médico do trabalho, da empresa e da seguridade social.

Finalmente vale ressaltar que apesar da crítica de que o termo “Risco Psicossocial no Trabalho” poderia causar dúvidas, dado que ele se refere tanto as causas/determinantes do processo de adoecimento (organização e gestão do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho), como a suas consequências (depressão, stress e outras doenças), ele tem servido para mobilizar a sociedade e os governos no contexto da União Europeia. Fica então a questão de saber como, no Brasil, será tratada a questão dos RPS dado que até o momento pouca discussão foi realizada tanto ao nível da negociação coletiva como das políticas públicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (2014), *Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail Observatoire européen des risques Analyse documentaire*. Luxembourg, Office des Publications de l'Union Européenne. Disponível em: <file:///C:/Users/stage3/Downloads/597%20calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks%20-%20FR.pdf>.
- Agence Nationale pour l'Amelioration des Conditions de Travail (ANACT) (2010), "Risques psychosociaux, repenser le travail, agir sur l'organisation: dialogue, analyser e réguler". *Travail & Changement*, núm. 332. París, ANACT, julho/agosto.
- Alves, Giovanni (2011), *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo, Boitempo.
- Araújo, Tânia Maria de et al. (2003), "Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle". *Ciência e Saúde Coletiva*, vol. 8, núm. 4. São Paulo, Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCo), pp. 12-42.
- Askenasy, Philippe et al. (2006), *Organisation et intensité du travail*. Paris, Octarès.
- Boisard, P. et al. (2002), *Temps e travail: l'intensité du travail*. Luxemburgo, Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Cardoso, Ana Claudia Moreira (2009), *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo, Annablume.
- (2013), "Organização e Intensificação do Tempo de Trabalho". *Revista Sociedade e Estado*, vol. 28, núm. 2. Brasília, UNB, mai-ago.
- Centre d'Études de l'Emploi (CEE) (2001), *Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe*. N° 47, septembre. Noisy-le-Grand, CEE. Disponível em: <<http://www.cee-recherche.fr/publications/anciennes-series/contraintes-de-temps-dans-le-travail-et-risques-pour-la-sante-en-europe>>.
- Dal Rosso, Sadi (2012), *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo, Boitempo Editorial.
- Direction de l'Animation de la Recherche, des Études e des Statistiques (DARES) (2007), "Conditions de travail: une pause dans l'intensification du travail". *Premières Synthèses: informations*, janvier, n. 01.2. París.
- (2013), "Les risques psychosociaux au travail". París, *DARES Analyses*, agosto.

----- (2016), "L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux".
París, DARES Analyses, enero.

Dejours, Christophe (1998), *Souffrance en France*. París, Editions du Seuil.

----- (2007), *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. París, Éditions Payot & Rivages.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) (2011), *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxemburgo, Eurofound. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/821/en/2/EF11821EN.pdf>.

----- (2015), *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxemburgo, Eurofound. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf>.

Franco, Tânia, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva (2010), "As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO)*, Dossiê: "O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental", N° 122, vol. 35. São Paulo, pp.229- 248, jul/dez.

Groupement d'Intérêt Public Européen (EUROGIP) (2013), *What recognition for work-related mental disorders: a study of 10 European countries*. París, EUROGIP. Disponível em: <http://www.europeanforum.org/documents/24/eurogip_p_81en_recognition_wr_mental_disorders_europe.pdf>.

Gollac, Michel (2005), "L'intensité du travail". *Revue économique*, vol. 56, N° 2. Liège, Cairn.info. pp. 217-236, mars.

Gollac, Michel y Marceline Bodier (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'Expertise sur le suivi des Risques Psychosociaux au Travail. París, Ministère de la Santé et des Sports (DREES), 223 p. Disponível em: <<http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>>.

Hirigoyen, Marie-France (1998), *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. París, La Découverte.

Institut Nacional de Recherche et de Sécurité (INRS) (2010), *Le Stress au travail*. Dossier. París, INRS.

Lallement, Michel (2010), *Le travail sous tensions*. París, Sciences Humaines Éditions.

Légeron, Patrick (2003), *Le stress au travail*. París, Odile Jacob.

- Lerouge, Loic (2009), *Risques psychosociaux au travail, Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris, L'Harmattan.
- (2014), *Approche interdisciplinaire des Risques psychosociaux au travail*. Paris, Octarès. Collection Le travail en débats.
- Linhart, Danièle (2005), *A desmedida do capital*. São Paulo, Boitempo.
- (2010), *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*. Toulouse, Éditions Èrès.
- Maeno, Maria e Renata Pararelli (2013), "O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador". In: Marco Antônio Silveira (org.), *Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável*. Campinas, São Paulo, Centro de Tecnologia da Informação "Renato Archer" (CTI), pp. 145-166.
- Mercieca, Pascale e Catherine Pinatel (2009), *La prévention de risques professionnels: du document unique au plan d'actions*. Paris, Réseau Editions ANACT. Coleção Agir Sur ANACT.
- Nasse, Philippe e Patrick Legeron (2008), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Paris, Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité. 94 p. Disponível em: <http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches_rps/rapport_l%C3%A9geron.pdf>.
- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2012), *Mal-être au travail? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*. Paris, OCDE. Disponível em : <<http://www.oecd.org/fr/els/mal-etre-au-travail-mythes-et-realites-sur-la-sante-mentale-et-l-emploi-9789264124561-fr.htm> 28/11/2016>.
- Organização Mundial de Saúde (OMS) (2010), *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Genève, OMS. Disponível em:<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272_eng.pdf>.
- Paoli, Pascal y Damien Merllie (2001), *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Luxembourg, Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Parent-Thirion, Agnes et al. (2007), "Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail". Luxembourg, Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Pezé, Marie (2008), *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*. Paris, Ed. Pearson.
- Seligmann-Silva, Edith (2011), *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, Cortez.

Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro

Candi Uribe Pineda

Marco Antonio Carrillo Pacheco

Rolando Javier Salinas García

RESUMEN

La presente investigación analiza las condiciones de precariedad laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo de la construcción, caracterizado por: empleo temporal, alta movilidad en el mercado de trabajo, baja profesionalización y multifuncionalidad. La pregunta es: ¿cómo experimentan los trabajadores estas condiciones laborales y cuáles son sus percepciones en torno a riesgos y salud? El estudio expone las condiciones estructurales del sector, los riesgos psicosociales y las percepciones sobre riesgos y salud. La perspectiva teórica multidisciplinaria propone tres conceptos orientadores: precariedad laboral, concepto multidisciplinario de salud y riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Las categorías de análisis son: condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. El enfoque mixto incluye el método descriptivo orientado

Candi Uribe Pineda es Doctora en Ciencias Sociales por el Colegio de Michoacán y candidata al Sistema Nacional de Investigadores. Se desempeña como Profesora-Investigadora en la Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (MEMST-DEMST), Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro (México).

Marco Antonio Carrillo Pacheco es Doctor en Psicología y Educación (línea terminal Estudios Organizacionales) por la UAQ y miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel II (SNI-II). Se desempeña como Profesor-Investigador en la Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro (México).

Rolando Javier Salinas García es Doctor en Estudios Sociales (línea Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), México. Se desempeña como Profesor-Investigador en la Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro (México).

a las especificidades estructurales (información estadística, geográfica y económica a nivel regional y nacional) y un instrumento mixto para el análisis de riesgo psicosocial y salud. La muestra es no probabilística y el procedimiento emplea redes sociales de informantes (útil en poblaciones marginales).

El espacio de estudio son dos delegaciones de la ciudad de Querétaro (Félix Osoreo Sotomayor y Epigmenio González). Los resultados muestran que prevalecen condiciones de precariedad laboral que agudizan los riesgos psicosociales. Los riesgos se experimentan físicamente y subjetivamente y se naturalizan en las relaciones sociales y laborales. Cobran relevancia los significados del riesgo vinculados a la masculinidad y la valoración social del sacrificio. Además, se presentan afecciones crónicas a la salud en el largo plazo y consumo de diversas sustancias (fármacos, bebidas azucaradas, alcohol y otras sustancias adictivas) para enfrentar la sobreexigencia laboral y los riesgos.

PALABRAS CLAVE

TRABAJO PRECARIO DE LA CONSTRUCCIÓN. RIESGOS PSICOSOCIALES. SALUD.

ABSTRACT

This research analyzes the precarious working conditions and psychosocial risks in construction work, characterized by: temporary employment, high mobility in the labor market, low professionalisation and multifunctionality. The question is: how do workers experience these working conditions and what are their perceptions about risks and health? The study describes the structural conditions of the sector, the psychosocial risks and perceptions about risks and health.

The theoretical multidisciplinary perspective proposes three guiding concepts: precarious work, multidisciplinary concept of health and psychosocial risks at work (RPST). The categories of analysis are: working conditions, psychosocial risks and occupational health. The mixed approach includes the descriptive method oriented to the structural specificities (statistical, geographic and economic information at the regional and national level) and a mixed instrument for the analysis of psychosocial risk and health. The sample is non-probabilistic and the procedure employs social networks of informants (useful in marginal populations).

The space of study are two delegations of the city of Querétaro (Felix Osoreo Sotomayor and Epigmenio González). The results show that precarious working conditions prevail that exacerbate psychosocial risks. Risks are experienced physically and subjectively and are naturalized in social and work relationships. The significance of the risk linked to masculinity and the social value of the sacrifice are significant. In addition, there are chronic health conditions in the long term and consumption of various substances (drugs, sugary drinks, alcohol and other addictive substances) to deal with over-employment and risks

KEY WORDS

PRECARIOUS CONSTRUCTION WORK. PSYCHOSOCIAL RISKS. HEALTH.

PRESENTACIÓN

La presente investigación¹ problematiza los vínculos entre los factores psicosociales de riesgo y la salud de los trabajadores de la construcción, sector laboral clasificado entre los más peligrosos junto a la agricultura y la minería (OIT, 2010) y de escaso abordaje en los estudios del trabajo. Analizamos las condiciones de precariedad laboral que configuran riesgos psicosociales en este sector en el que prevalece: empleo temporal, alta movilidad en el mercado de trabajo, falta de capacitación, multifuncionalidad, condiciones inseguras, accidentes de trabajo, carencia de seguridad social, jornada extendida de trabajo. Reflexionamos en torno a los efectos a corto, mediano y largo plazo que la inestabilidad e inseguridad en el empleo generan a nivel psicológico y emocional. También interrogamos sobre cómo experimentan los trabajadores de la construcción su proceso de trabajo y cuáles son los significados de salud y riesgo en relación con dicho trabajo.

El objetivo general consiste en analizar los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores. Los objetivos específicos serán: caracterizar las condiciones de trabajo en el sector de la construcción, identificar los riesgos psicosociales en el trabajo precario y analizar los significados que los trabajadores construyen en torno al riesgo y su salud.

El modelo analítico se fundamenta en los conceptos orientadores de trabajo precario, salud y riesgos psicosociales.

Las dimensiones de análisis son las condiciones estructurales del trabajo en el sector de la construcción, los riesgos psicosociales y las percepciones sobre salud.

La etnografía incluye: entrevistas semiestructuradas a informantes clave, observación participante y aplicación de instrumento a ochenta trabajadores que explora: perfil sociodemográfico, condiciones de trabajo y precariedad, riesgos psicosociales en el trabajo, percepción de los riesgos a su salud (incluye preguntas abiertas que recuperan la reflexividad de los participantes). Finalmente, elaboramos base de datos y análisis de resultados.

1 Ponencia presentada en el marco del VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), del 3 al 5 de agosto de 2016, en Buenos Aires, Argentina.

ESTRATEGIA CONCEPTUAL

Las condiciones materiales y la organización del trabajo, entendido como práctica humana vital, es fuente primordial de calidad de vida. En el trabajo, el ser humano no solo satisface sus necesidades materiales sino también gran parte de sus necesidades espirituales.²

Rocío Guadarrama, en su recapitulación de los cambios y avances en los estudios del trabajo, explica la relevancia (a partir de la década de los ochenta) de los elementos culturales intrínsecos al mundo del trabajo: los mundos de vida, las identidades, las representaciones y la subjetividad. La investigadora argumenta que la cultura se configura por

[...] los estereotipos, normas, símbolos y representaciones presentes, pasadas y futuras, que moldean al sujeto en un contexto ampliado de trabajo, no restringido al mundo industrial ... comprende el proceso mismo de su constitución individual y colectiva y sus potencialidades para la acción (Guadarrama, 2010: 210).

Así, el binomio cultura y trabajo da apertura a vetas de investigación multidisciplinarias en torno a la construcción de experiencias laborales.³

El trabajo de la construcción involucra no solo exigencias y riesgos del proceso de trabajo sino también valores sociales e imperativos culturales. Si bien un análisis con perspectiva de género excede los objetivos de esta investigación, cabe señalar la importancia de esta dimensión en la configuración de subjetividades dentro del sector de la construcción, pues algunos atributos considerados tradicionalmente masculinos son significativos en este sector:⁴ aguantar inclemencias del tiempo; contar con la resistencia física necesaria para cumplir jornadas laborales

2 Así lo plantea Lázaro González (2006) en la III Conferencia Internacional "La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI", La Habana, Cuba.

3 Los cambios laborales en el contexto del neoliberalismo de finales del siglo veinte promovieron nuevos enfoques ante fenómenos como la flexibilización en el mercado laboral, el cambio tecnológico, las relaciones entre el trabajo y el no trabajo, la movilidad, la clase social, los imaginarios sociales y la personalidad, sin dejar de lado las dimensiones de género, familia y trabajo, los estudios del tiempo libre e incluyendo también el estudio de los procesos de comunicación, el poder y las prácticas discursivas en la empresa y los vínculos entre el derrumbe del Estado de bienestar y los mercados de trabajo urbanos, así como la formación de culturas del desempleo, etcétera (Guadarrama, 2010).

4 Para el estado de Querétaro, la participación por género en el sector construcción es de 97,8 hombres y 2,2 mujeres por cada 100 trabajadores (STPS, 2015: 5).

extendidas; mostrar valentía ante los peligros en el trabajo (alturas, por ejemplo) y minimizar el dolor provocado por accidentes de trabajo; tolerar el hambre y el cansancio. En este sentido, es importante discutir la reconstrucción de identidades socioculturales vinculadas al trabajo y comprender “la reconstitución de los lazos sociales más significativos y la importancia que el trabajo sigue teniendo, en medio de la vulnerabilidad que lo caracteriza, como espacio de construcción social de hombres y mujeres” (Guadarrama, 2010: 221). Compartimos el argumento de que las mediaciones culturales y los significados construidos intervienen en cómo se experimentan la salud y el riesgo. De este modo, el sacrificio y el estoicismo requerido para resistir la exigencia física del trabajo de la construcción posibilita seguir inserto en el mercado laboral.⁵

Desde esta perspectiva, pensar la salud en relación con el trabajo implica cuestionar la perspectiva biologicista imperante. La salud, como concepto angular del proyecto, integra referentes multidisciplinares –desde la filosofía, la antropología, el derecho (López *et al.*, 2011: 52), la sociología y las perspectivas del actor– y se plantea como un fenómeno multidimensional: subjetivo, biológico y sociocultural.

Sergio López *et al.* proponen la salud como la síntesis del entramado complejo de determinaciones biológicas, sociales e históricas (López *et al.*, 2011). En este sentido, la crítica a la perspectiva médica cartesiana propone desobjetualizar el cuerpo, como “encarnación de intención, perspectiva, poder, temporalidad y espacialidad” (López *et al.*, 2011: 68). A propósito de esta discusión, Michel Foucault pensó la salud más allá del orden biológico, subrayando la presencia de un sujeto y sus prácticas:

El cuidado de sí siempre se refiere a un estado político y erótico activo. *Epimelēsthai* expresa algo mucho más serio que el simple hecho de prestar atención. Incluye varias cosas: el preocuparse de sus posesiones y de su salud. Siempre es una actividad real y no sólo una actitud (Foucault, 2008 [1990]: 58). [Cursivas en el original].

5 López, Chapela, Hernández, Cerda y Outón señalan que “el cuerpo es social e históricamente significado y significa los espacios en los que lleva a cabo su práctica a partir de sistemas duraderos de percepción, pensamiento, apreciación y acción a los que Bourdieu llama *habitus*” (López *et al.* 2011: 70). Por su parte, Aragón plantea que el trabajador “se adapta a la inestabilidad y precariedad laboral, la asume como intrínseca de la actividad que realiza, adquiere recursos y aprende a convivir en un espacio de desigualdades y de relaciones de poder” (Aragón, 2012: 230).

Más allá de la obediencia-desobediencia al discurso médico, la salud es experiencia de un sujeto que construye una relación con su cuerpo a través de prácticas significativas en las cuales se juega las posibilidades del cuidado de sí. Por lo tanto, ¿es posible generar estrategias de cuidado de sí en un sector de trabajo de alto riesgo?

La respuesta no es sencilla puesto que las exigencias del orden productivo pueden ser percibidas por encima del cuidado de sí, aun en detrimento del bienestar. De este modo, argumentamos que, en la experiencia laboral de los trabajadores de la construcción, las prácticas del cuidado de sí (en su dimensión política y erótica) coexisten de manera compleja y limitada con el arraigo cultural del riesgo en condiciones de trabajo precarias. Dicho de otro modo, las estrategias políticas y actos de cuidado de la salud son desplazadas por las exigencias de productividad, reproduciendo la cultura del riesgo y naturalizando⁶ la pérdida paulatina de salud y vitalidad.

En este orden de ideas, para analizar la relación entre salud y trabajo, es necesario problematizar la interacción compleja entre las condiciones estructurales del trabajo y la construcción de significados. De modo que la discusión sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) se torna relevante. Cristina Laurell (2011)⁷ señala que “la importancia del trabajo para la salud no se deriva solo de que este pone al hombre en contacto con agentes externos biológicos, químicos y físicos, sino que el trabajo determina un modo de vivir en sociedad” (Laurell *apud* Vallebuona, 2011), y agregamos que también contribuye a la reproducción de ciertos valores culturales; además, actúa en la esfera de la salud más allá de los riesgos físico-químicos. Para ello, recuperamos el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo propuesto por Julio César Neffa (2015):

[Los RPST son los] riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan (Neffa, 2015: 109).

6 El proceso de naturalización no refiere al “esencialismo o reduccionismo naturalista... [en cambio, permite] repensar las relaciones sociales y políticas en categorías de lo natural” (Beck, Guiddens y Lash, 1997: 248).

7 En el marco de la *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile* (ENETS 2009-2010).

Refiriéndose a la interrelación entre condiciones de riesgos y construcción de significados, Minor Mora explica esa relación compleja entre la dimensión objetiva y subjetiva del riesgo con estas palabras:

El riesgo no es solo un hecho objetivo, una condición estructural que existe independientemente de la voluntad de los actores, sino también una realidad cultural cargada de un componente simbólico [...] Entre el riesgo estructural, el posicionamiento de los sujetos y sus respuestas existe un conjunto de mediaciones socio-culturales (Mora, 2003: 649).

Esta perspectiva sociológica reconoce que “los sujetos laborales perciben, interiorizan, valoran, viven y actúan de formas diversas frente a los riesgos que emanan del funcionamiento actual de los mercados laborales” (Mora, 2003: 643). En síntesis, las condiciones contextuales (dimensión estructural) del trabajo interactúan con la dimensión subjetiva y de la agencia humana.

El crecimiento exponencial del sector servicios y la configuración de nuevos riesgos en el trabajo dinamizan los debates en la sociología del trabajo en este campo emergente de investigación. Noriega, Franco, Cruz y Montoya (2009) dirán que, a diferencia de las enfermedades crónico-degenerativas, los riesgos psicosociales causan afecciones psíquicas, anímicas y conductuales de rápida manifestación.⁸

Además de retomar el concepto de salud y de riesgos psicosociales; el tercer pilar conceptual es el de precariedad. El trabajo de la construcción es partícipe del profundo arraigo histórico de formas de trabajo atípicas en nuestra región latinoamericana (Reygadas, 2011) –a las que Juan José Castillo (1998) denomina trabajos anómalos– y que están inscritas socioestructuralmente en procesos de larga duración en los países del Tercer Mundo. En este sentido, y sin demérito de las diversidades regionales e históricas, la precarización laboral es la más grave y preocupante de las transformaciones laborales (Reygadas, 2011) debido a su alcance mundial. El trabajo precario se diversifica en función de la condición social de los trabajadores, de su origen rural o urbano, de si se trata de trabajadores contratados vía *outsourcing* o de manera directa, si laboran por destajo o por tiempo parcial y si cuentan o no con acceso a la seguridad social.

8 México fue catalogado por la OMS en 2015 como el país con mayor estrés laboral. El 75% de los trabajadores experimentan estrés debido a: sobrecarga de trabajo, falta de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, CYMAT y dimensión familiar (*El Universal*, 2015).

Para Rocío Guadarrama (2009), el trabajo precario es un concepto multidimensional que se caracteriza por estar fuera de la norma, ser inestable y discontinuo; remite a la carencia de seguridad laboral y a la eliminación de la figura sindical. Por su parte, Minor Mora señala que el trabajo precario y la desregulación del empleo estrechan los márgenes para la exigencia y operatividad de los derechos laborales básicos, generando sometimiento al trabajo en condiciones de riesgo que atentan contra la calidad del empleo y los derechos ciudadanos de los trabajadores (Mora, 2005). En síntesis, este concepto subraya la creciente inestabilidad, inseguridad y desprotección en el trabajo (García, 2011) que vulneran la condición social y económica de los trabajadores (tanto en el empleo asalariado como en el trabajo no asalariado).

LOS ESTUDIOS SOBRE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

Los análisis que relacionan salud y trabajo precario han priorizado el estudio del desempleo (Lozano, Luciano, Matías, Fructuoso *et. al*, 2013) y el enfoque macroeconómico; por lo tanto, es necesario atender a las realidades del subempleo, de la informalidad y generar acercamientos cualitativos y regionales. Soledad Aragón (2012) subraya la poca producción de investigación sobre la construcción en los estudios sociológicos (Urquidí, 1973; Germidis, 1974; Hiernaux, 1983 y Connolly 1988) a diferencia de otros sectores como el automotor y la maquiladora.

Aragón (2012) analiza la precariedad laboral en el sector público y privado de la construcción en cuatro dimensiones: a) la organización productiva; 2) las relaciones laborales; 3) las instituciones laborales; y 4) la socialización laboral del trabajador. Un aporte a la discusión es el de conducir la investigación hacia el análisis del vínculo entre experiencias de salud y riesgos psicosociales del trabajo.

Asimismo, la relación entre precariedad laboral y salud en México es un campo de investigación en desarrollo para las ciencias sociales. En dicha línea de análisis ha predominado el enfoque médico, por lo cual es indispensable generar agendas políticas y de investigación en salud (Martínez, 2012). En el contexto regional, Centroamérica presenta un déficit en la generación de nuevos conocimientos que permitan realizar diagnósticos, evaluaciones y prevención en salud, seguridad y trabajo (Forastieri, 2007) en un contexto social y laboral de aceleradas transformaciones.

En las diversas realidades laborales, los riesgos psicosociales se diversifican, como lo documenta Bernardo Moreno (2011), al tiempo que se debilitan las políticas de seguridad social y laboral, y la pérdida de derechos laborales empuja al terreno de la responsabilidad individual las consecuencias nocivas del trabajo.⁹ De ahí que Sergio López (López *et al.*, 2011) hable del “avasallamiento del mercado sobre la vida de las personas” y Jaime Osorio proponga el concepto de biocapital (2006).

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

El enfoque mixto incluye el método descriptivo para reconstruir el perfil estructural del sector (información estadística, geográfica y económica) a nivel regional y nacional. Asimismo, se diseñó un instrumento para el análisis de riesgos psicosociales y experiencias de salud, centrado en la informalidad, condiciones de empleo precario, perfil sociodemográfico y percepción de los riesgos a su salud en su cuerpo y bienestar.

El universo de estudio se conforma de trabajadores de la construcción de origen múltiple (rural, urbano y suburbano). El tipo de trabajo se caracteriza por: empleo temporal, alta movilidad debida a un mercado de trabajo dinámico y flexibilidad, baja profesionalización y oficios múltiples. El espacio de estudio se delimitó a dos de las siete delegaciones de la ciudad de Querétaro (Félix Osoreo Sotomayor y Epigmenio González).

La muestra es no probabilística, y los criterios de inclusión son: población masculina, de origen rural, urbano, entre 18 y 55 de edad, de rango operativo (auxiliares generales, ayudantes y trabajadores especializados en oficios de la construcción), que desempeñaran trabajos por cuenta propia mediante empresa familiar o que mantuvieran una relación laboral (mediante contratista o empresa constructora). Los trabajadores entrevistados se encuentran en edad productiva y reproductiva. El rango de 25 a 45 años de edad concentra el 60,2% (49 trabajadores); un 20% es menor a 25 años (16 trabajadores) y el 13,8% (11 trabajadores) tiene entre 46 y 55 años de edad, mientras que el 6% (4 trabajadores) es mayor a 56 años.

9 Mariano Noriega *et al.* (2011) proponen un sistema de vigilancia epidemiológica laboral mediante “actividades que permitan la observación estrecha y permanente de los problemas de salud de los trabajadores, de los determinantes y causas de su generación, y de las propuestas y acciones para su solución” (Noriega *et al.* 2011: 295).

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

La construcción ocupa la segunda posición de importancia en el sector secundario (de la transformación) (INEGI, 2014a y b) y representa el 6,5% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional (INEGI, 2012a)¹⁰ y el 5% del (PIB) en Querétaro; brinda 83 mil empleos al año, según la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), delegación Querétaro. El sector de la construcción ocupa la sexta posición en cuanto a personas ocupadas con 3,7 millones de personas a nivel nacional (INEGI, 2014a y b).

El salario promedio nacional en el sector construcción para el año 2012 fue de 5.652 pesos mensuales (con remuneraciones más altas en subsectores de obras de ingeniería civil y trabajos especializados). Entre los trabajadores entrevistados, el salario semanal oscila entre 900 pesos y 1.300 pesos y su salario mensual se encuentra entre 3.600 pesos y 5.200; como se ve, está por debajo del promedio nacional.

Existe una relación directa entre el tamaño de la empresa y el salario de los trabajadores: a mayor tamaño mayor salario (INEGI, 2012a). Sin embargo, en México y en el sector de la construcción predominan las microempresas (incluye trabajadores independientes o cuenta propia, empresas unipersonales y familiares).¹¹ Este tipo de organización del trabajo (Henríquez, 2009) presenta condiciones de vulnerabilidad que actúan como palanca de los procesos de precarización: la subcontratación de empresa matriz a microempresa familiar; los contratos verbales; el trabajo a destajo; la falta de condiciones de higiene y equipo de seguridad; la ausencia de seguridad social; y medio ambiente de trabajo riesgoso (Aragón, 2012). Entre los trabajadores entrevistados, predomina la contratación verbal (78 de 80 trabajadores).

La construcción es una actividad económica dominante en la región centro del país (junto a la manufactura y el turismo), como lo muestran

10 Según la Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), el sector de la construcción representa en promedio el 6,02% del PIB de América Latina.

11 En América Latina (Argentina, Brasil, México y Perú) la microempresa genera el 86,5% del empleo total. Según el documento *Políticas para las MIPYMES frente a la crisis. Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa* (2009), el poco acceso a servicios financieros afecta la capacidad de maduración de su estructura productiva. Las microempresas experimentan condiciones de alta precariedad muy cercana a la informalidad en países como Perú (86,8%), Colombia (70,5%), México (68,6%) y Argentina (67,5%) (Henríquez, 2009: 12).

Flores y Bunge (2004). Querétaro cuenta con el 4, 4% del total nacional de la actividad de la construcción (INEGI, 2009).

La mayoría de los trabajadores entrevistados (75 de 80) contaban con empleo al momento de la entrevista. Los eventos laborales en un año de trabajo son desde 1 y hasta 5 eventos; esto indica que se trata de contratos cortos de trabajo combinados con períodos de búsqueda orientada por las redes familiares y de conocidos. De los trabajadores entrevistados, un 57% (46) proviene de la ciudad de Querétaro. Existe una participación importante de los de origen rural (43%, 34 trabajadores) provenientes de municipios aledaños a la ciudad de Querétaro y de la zona serrana así como de Guanajuato y el estado de México.

Gran parte de los trabajadores de origen rural (26 de 34) tuvo como primer empleo la agricultura y posteriormente se especializó en la construcción. En el caso de los trabajadores de origen urbano, el primer empleo fue como ayudante de un familiar o conocido en algún oficio de la construcción (43 trabajadores); únicamente tres trabajadores refirieron que iniciaron su trayectoria laboral en otras actividades.

La jornada de trabajo semanal en el sector de la construcción excede las 48 horas, con 11 o 12 horas diarias de trabajo en grandes empresas y en establecimientos medianos o pequeños.¹² De los trabajadores entrevistados, 48 refieren un horario de trabajo de 10 horas y, cuando es necesario para cumplir con las metas de productividad por proyecto, refieren turnos de hasta 12 horas de trabajo. El turno fijo es propio de obras residenciales, y los turnos nocturnos y rotativos están presentes en trabajos de urbanización e infraestructura para la comunicación y construcción de vialidades. De los 80 trabajadores entrevistados, un 32,5% tenía turno rotativo mientras que el restante 67,5% tenía turno diurno.

Los trabajadores de la construcción tienen un oficio principal. La Tabla 1 muestra los tipos de oficios encontrados.

12 Noriega *et al.* (2009) retoman el caso específico de los trabajadores de la construcción y la normalización de la jornada de doce horas, así como una alta tasa de accidentalidad (más del 40%).

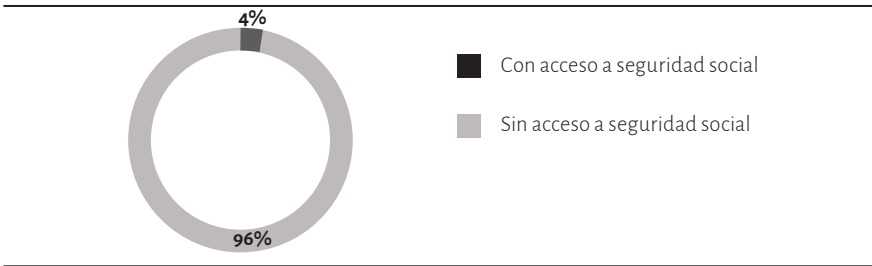
Tabla 1. Oficio principal de los trabajadores entrevistados

Oficio	Entrevistados
Albañil	39
Ayudante general	17
Soldador	7
Pintor	5
Operador de maquinaria	5
Carpintero	3
Cristalero	2
Yesero	2
Total	80

La multifuncionalidad de los trabajadores de la construcción entrevistados es uno de los hallazgos sobresalientes: el 74% (59) ejerce más de un oficio. Diferentes oficios aprendidos a lo largo de su trayectoria laboral diversifican las oportunidades de empleo, los mantienen activos en el mercado de trabajo y reducen los períodos de desempleo.

En el año 2012, solo el 19,8% de los trabajadores ocupados en la construcción contaba con acceso a servicios de salud a nivel nacional, cifra inferior al promedio de 35,2% en otros sectores (INEGI, 2012a: 13). Así también, en 2013, la industria de la construcción ocupaba el cuarto lugar a nivel nacional en accidentes de trabajo, con 39.654 casos (3,3 casos por cada 100 trabajadores) y solamente 287 enfermedades de trabajo (2,4 casos por cada 10.000 trabajadores) (IMSS, 2013). En las entrevistas realizadas, la falta de acceso a la salud es un aspecto generalizado (77 de los trabajadores no cuenta con seguro social) (Gráfico 1).

Gráfico 1. Acceso a seguridad social de los trabajadores de la construcción entrevistados



En este sentido, la Secretaría del Trabajo señala que, ante la carencia de prestaciones sociales, los trabajadores acuden a mecanismos informales como programas de protección social no contributivos y atención médica privada (STPS, 2008). Es importante anotar que 11 trabajadores consideraban como prestaciones el servicio de comedor, la ayuda para vivienda¹³ y el transporte, o bien, disponer de herramientas y equipo de seguridad proporcionados por el empleador.

De los 80 entrevistados, 48 trabajadores refieren no haber sufrido accidentes, mientras que 32 los han sufrido en su trayectoria laboral. Es importante señalar que el significado de accidente no incluye las lesiones menores o no incapacitantes (machucones, heridas, lesiones en la piel, caídas menores, etc.), las cuales no se perciben como accidentes. Solo aquellos incidentes mayores (caídas y lesiones músculo-esqueléticas) que imposibilitan trabajar son considerados propiamente como accidentes. También hubo testimonios de 6 trabajadores que refirieron accidentes múltiples (más de un accidente) en su trayectoria laboral en la construcción.

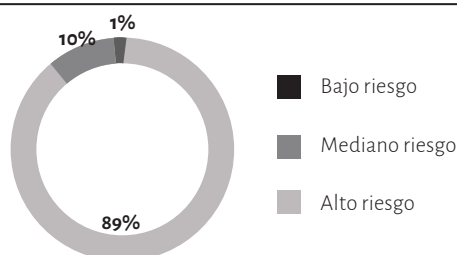
Además de las características enunciadas hasta aquí –jornada de trabajo, salario percibido y contrato, organización y tipo de trabajadores caracterizados por la pequeña empresa multifuncionalidad, acceso a la seguridad social, origen rural y urbano, alto nivel de accidentalidad–, son relevantes otros datos asociados a la dimensión de riesgos psicosociales. La sistematización de los datos revela, entre los riesgos percibidos por los trabajadores: condiciones laborales, inseguridad en el trabajo (refiere a la incertidumbre de no contar con un trabajo seguro), exigencias y relaciones laborales verticales, efectos negativos en la salud –específicamente en la alimentación–, el descanso y la convivencia familiar. También resalta el poco acceso a capacitación para el trabajo como un aspecto que genera malestar en los trabajadores.

La mayoría (73 de 80) de los entrevistados considera su salud en riesgo. El lugar de trabajo es percibido como riesgoso en alto grado por 71 trabajadores, mientras que 8 trabajadores lo consideran de mediano riesgo y solo un trabajador lo juzga como de bajo riesgo (Gráfico 2). Son percibidos como riesgo: condiciones del espacio –como estar a la orilla de carreteras–; los ambientes ruidosos por maquinaria, herramientas y

13 En el caso de los trabajadores foráneos, se les apoya con el pago de renta de una habitación.

vehículos, así como por vibraciones; y, finalmente, condiciones medioambientales como lluvias, frío, calor y exposición solar prolongada.

Gráfico 2. Percepción sobre nivel de riesgo en el trabajo de la construcción



Los trabajadores de la construcción perciben diferentes tipos de riesgos en el proceso de trabajo. Entre los riesgos de primer orden se perciben aquellos de tipo físico: trabajo en alturas y caídas; soportar cargas pesadas en maniobras en terreno firme y en las alturas; subir escaleras cargando materiales pesados sin equipo de seguridad. Solo se menciona un riesgo químico: mezclar materiales y respirar polvos (tierra, cemento, cal) que dañan el organismo.¹⁴

Además de interrogar por los riesgos físicos, químicos y ambientales, se ahondó en las principales preocupaciones que experimenta el trabajador de este sector en su labor y respecto de su salud. Las tres respuestas que más se repiten son: en primer lugar, 63 trabajadores mencionan que su principal preocupación es tener trabajo seguro (incertidumbre laboral); en segundo lugar, está la preocupación de padecer enfermedad en el corto plazo o accidentes incapacitantes (11 trabajadores); y en tercer lugar, resalta la presión por cumplir metas de trabajo específicas (6 trabajadores). Cabe señalar que la enfermedad en el largo plazo no destaca entre sus preocupaciones principales.

Como vemos, la inseguridad de la fuente de empleo cobra relevancia entre los factores de riesgo psicosocial,¹⁵ incluso por encima de la

¹⁴ Entre los albañiles (21 de 39) y los ayudantes generales (9 de 17) prevalece la preocupación por la inhalación de polvos debido a que puede provocar sangrado de nariz.

¹⁵ La incertidumbre también se relaciona con el riesgo de no recibir su pago total, o bien ningún pago debido a la contratación verbal y a la falta de protección colectiva (esto lo refieren solo 11 trabajadores).

importancia de la salud. Y finalmente, ante la pregunta sobre si algún problema de salud ha afectado su desempeño laboral, es interesante que las respuestas apuntan a cuestiones como que “estar enfermo no impide cumplir con las responsabilidades del trabajo” (Entrevista número 8).

El instrumento incluyó la percepción de afecciones provenientes de las exigencias laborales. Todos los trabajadores entrevistados (80) reconocen que el trabajo tiene efectos negativos en su salud. Entre las principales respuestas está que el trabajo afecta su alimentación y su descanso así como la convivencia familiar. De este modo, el desbalance entre trabajo, alimentación y descanso se constituye como uno de los principales riesgos para los trabajadores. Con respecto al descanso, 73 trabajadores expresan no descansar de manera suficiente.

Existe una alta demanda de energía vital (esfuerzo físico), y el imperativo de la productividad orienta a cierto tipo de alimentación. Los trabajadores eligen alimentos de alto contenido calórico: bebidas azucaradas, frituras, panes y galletas, así como tortillas de maíz, huevo y frijoles. Por otro lado, la falta de descanso conduce a la ingesta de alcohol y fármacos de fácil acceso (antigástricos y analgésicos) así como a otras sustancias adictivas.

Sobre la asociación que los trabajadores plantean con su la idea de salud, seis respuestas fueron las más frecuentes: comida saludable, no enfermarse, beber agua, descansar, dinero y médico. En este aspecto, 57 trabajadores señalan que sí cuidan su salud y 23 trabajadores señalan descuidarla. Aunado a lo anterior, son constantes las respuestas que expresan que la salud se deteriora con el paso del tiempo; el desgaste físico es percibido como un proceso natural y consustancial al trabajo de la construcción. Asimismo, expresan que descuidan su alimentación (51 de 80) debido a las exigencias de trabajo y la disposición de recursos económicos.

La organización vertical del trabajo, las exigencias de productividad y un alto grado de subordinación configuran un medio ambiente de trabajo proclive a los malos tratos por parte de los supervisores de obra (jefes inmediatos). En este sentido, 37 trabajadores refieren que no les gusta el trato recibido por parte de los jefes inmediatos. Los ejemplos referidos son: gritos, llamadas de atención frente a los demás compañeros y vigilancia constante que genera estrés en el desarrollo del trabajo. Por otra parte, en el plano horizontal de las relaciones laborales (relación con otros

trabajadores), 78 de los 80 entrevistados refieren relaciones respetuosas y sin conflicto. Esto se vincula con las redes familiares y fraternas que los trabajadores de la construcción mantienen entre sí.

Finalmente, las formas condicionadas de aprendizaje de los oficios en el sector de la construcción son percibidas como dificultad en tanto limitan el acceso a un grado mayor de especialización. Aunque los trabajadores requieren conocimiento de nuevos materiales y procesos de trabajo, las instituciones y empresas no brindan cursos de capacitación o actualización; por ello, deben aprender en el desempeño mismo de su labor.

El *saber hacer* de los oficios de la construcción es un capital social en disputa; depende de la participación e inclusión en redes sociales y familiares que posibilitan el aprendizaje. Así, quienes están fuera de los vínculos familiares, de compadrazgo y fraternidad requieren gestionar por su cuenta el saber práctico. Sobre las expectativas en el mediano plazo, los trabajadores que no cuentan con un oficio específico aún (17 ayudantes generales) expresan querer especializarse. De los trabajadores que tienen oficios especializados (63), 47 refieren haber aprendido su oficio en la construcción por medio de redes familiares y de conocidos; solamente 3 operadores de maquinaria, 7 albañiles y 6 soldadores aprendieron su oficio por cuenta propia. Este factor relacional en la organización del trabajo se manifiesta en los procesos de inclusión y exclusión del aprendizaje y participa de la construcción de jerarquías sociolaborales en el sector construcción, por lo cual es percibido como dificultad en el empleo y en las posibilidades de ascenso.

REFLEXIONES FINALES

Si bien, el sector de la construcción tiene una relevancia regional en las cifras macroeconómicas, desde una aproximación microsocial, observamos que el proceso de trabajo se desarrolla en condiciones precarias. En dichas condiciones materiales y de organización del trabajo, se configuran experiencias de vida, trabajo y salud. Asimismo, se presentan condiciones culturales e históricas, como la condición de género y la historicidad de la precariedad en este tipo de trabajo atípico e informal, que inciden en los modos de percibir los riesgos y la salud.

Por lo tanto, los riesgos de trabajo, físicos, químicos, relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo involucran la construcción de significados y estrategias por parte de los trabajadores. En este sentido,

estos se apropian del riesgo, le confieren significado dentro de un *marco cultural de referencia* que incluye la dimensión familiar, el dominio del oficio en el caso de los trabajadores de la construcción y sus estrategias de inclusión en el mercado laboral, así como su capital social; todos estos aspectos, en su conjunto, permiten afrontar los riesgos en el trabajo.

El grado de naturalización del riesgo en el trabajo de la construcción estrecha los márgenes para una acción social posible que incluya la renovación de prácticas sociales de los mismos trabajadores respecto de su salud, su cuerpo y su trabajo. Ellos reconocen que desempeñan cotidianamente una labor riesgosa; y, aun cuando se percibe la importancia de la salud en el trabajo, las prácticas de cuidado de sí (como el descanso y la alimentación adecuada) presentan dificultades relacionadas con la desprotección laboral, la percepción de vulnerabilidad en el desarrollo de sus tareas, la no disponibilidad de recursos económicos y la exigencia de ser productivos. Los trabajadores de la construcción perciben los efectos negativos sobre la salud y el desequilibrio entre el trabajo, su alimentación, el descanso y la convivencia familiar. Sin embargo, el imperativo de la productividad deja en un segundo plano de importancia su salud.

Por otro lado, la organización vertical del trabajo y las formas condicionadas de aprendizaje de los oficios generan malestar en el ámbito laboral. Por lo anterior, estos trabajadores activan sus capitales sociales para adaptarse a dichas condiciones laborales.

La vulnerabilidad percibida por el trabajador vuelve prioritario mantenerse incluidos en el mercado de trabajo. Es decir, la urgencia por atender las necesidades básicas y a corto plazo –como lo son la alimentación y los gastos familiares– configura lo que Ulrich Beck denomina *el escudo de protección*, el cual esconde los riesgos y los vuelve imperceptibles a primera vista aun cuando sus efectos sean inminentes en el corto, mediano y largo plazo (Beck, 1998).

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón, Soledad (2012), *Prácticas sociales y derechos laborales en el sector de la construcción de vivienda en México*. México, D.F., Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. [Tesis de Doctorado inédita].
- Beck, Ulrich (1998), *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. España, Paidós.
- Beck, Ulrich, Anthony Giddens y Scott Lash (2001 [1997]), *Modernización reflexiva: política, tradición y estética*. Madrid, Alianza Editorial.
- Castillo, Juan José (1998), “El significado del trabajo hoy”. *Revista Reis*, núm. 82. España, Universidad Complutense de Madrid, pp. 215- 229.
- Connolly, Priscila (1988), “Productividad y elecciones laborales en la industria de la construcción”. *Vivienda*, vol. 13, núm. 1. México D.F., Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, pp. 82-94.
- El Universal* (2015), “México, primer lugar en estrés laboral: OMS. México D.F.”. *El Universal*, 17 de mayo. Disponible en: < <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>>.
- Flores Felipe, Verónica Bunge (2004), *Actividades Económicas. Orientación Sectorial. Las Cuencas Hidrográficas de México*. México D.F., Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático. Disponible en: <<http://www2.inecc.gob.mx/publicaciones2/libros/639/actividades.pdf>>.
- Forastieri, Valentina (2007), *La participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT*. Costa Rica, Programa Trabajo Seguro de la OIT, pp. 1-36. Disponible en: <<http://actrav-courses.itsilo.org/es/a2-51942/a2-51942>>.
- Foucault, Michel (2008 [1990]), *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Buenos Aires, Paidós/ICE, UAB.
- García, Brígida (2011), “Las carencias laborales en México”. En: De la Garza, Enrique y Reygadas Luis (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México, COLMEX, pp. 81-113. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_e13.htm>.
- Germidis, Demitri (1974), *Relaciones laborales en el sector de la construcción de México*. México D.F., El Colegio de México.

- González, Lázaro (2006), "Calidad de vida laboral". En: *III Conferencia Internacional "La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI"*. La Habana (Cuba), pp. 1-4. Disponible en: <https://www.nodo50.org/cubasisgloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf>.
- Guadarrama, Rocío (2009), "Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de la confección. Costa Rica, 1980-2002", *Trace*, núm. 55. México, Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (CEMCA), pp. 99-111.
- (2010), "Cultura, identidad y trabajo. Recuentos, desencuentros y nueva síntesis". En: R. Blancarte, *Los grandes problemas de México. XVI: Culturas e identidades*. México, El Colegio de México. (Primera edición), pp. 209-238. Disponible en: <<http://2010.colmex.mx/16tomos/XVI.pdf>>.
- Henríquez, Lysette (2009), "Políticas para las MIPYMES frente a la crisis. Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa". OIT/Europa AID. Documentos de Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/---ro-lima/srosantiago/documents/publication/wcms_191351.pdf>.
- Hiernaux Nicolás, Daniel (1983), *Los Trabajadores de la Construcción en Ciudad Lázaro Cárdenas*. París, Institut des Hautes Etudes de L'Amérique Latine. Disponible en: <http://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n6/GMM_148_2012_6_580-585.pdf>.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2013), *Memoria estadística 2013*. México D.F., IMSS. Disponible en: <<http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2013>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2009), *Parque Económico. Construcción*. Disponible en: <<http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/Construccion.html>>.
- (2012a), *Estadísticas a propósito de la Industria de la Construcción*. 2012. Disponible en: <<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?C=274>>.
- (2012b), *Encuesta Anual de Empresas Constructoras 2012. Datos 2011. Resultados Preliminares*. México D.F., INEGI.
- (2014a), *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013. Principales resultados (ENESS)*. México D.F., INEGI-IMSS. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/ogares/eness/2014/702825058777.pdf>.
- (2014b), "Aguascalientes. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cifras durante el Tercer Trimestre de 2014". *Boletín de*

Prensa núm. 490/14. 12 de noviembre. México D.F., INEGI. Disponible en: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2014/11/mx_inegi_12_11_2014.pdf>.

----- (2014c), “Aguascalientes. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cifras durante el Segundo Trimestre de 2014”. *Boletín de Prensa* núm. 352/14, 13 de agosto. México D.F., INEGI. Disponible en: <<http://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/6859/download/81799>>.

----- (2014d), *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013. Principales resultados* (ENESS). México D.F., INEGI-IMSS. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/eness/2014/702825058777.pdf>.

López, Sergio, Consuelo Chapela, Gilberto Hernández, Alejandro Cerda y Manuel Outón (2011), “Introducción. Concepciones sobre la salud, la enfermedad y el cuerpo durante el siglo XIX y XX”. En: María del Consuelo Chapela y María Elena Contreras, *La salud en México. Pensar el futuro de México*. México, Universidad Autónoma Metropolitana. Colección Conmemorativa de las Revoluciones Centenarias, pp. 51-92.

Lozano, Luis, Omar Luciano, Matías Fructuoso, David Lozano y Javier Lozano (2013), “Reporte 112: En México se oculta el 70% del desempleo y la precarización de los trabajadores a un año de la Reforma Laboral”. México D.F., Centro de Análisis Multidisciplinario CAM, UNAM, pp. 1-21.

Martínez, Adolfo (2012), *La investigación en salud*. México D. F., Gaceta Médica de México, pp. 148-580.

Mora, Minor (2003), “El riesgo laboral en tiempos de globalización”. *Estudios Sociológicos*, XXI (3), pp. 643-666, septiembre-diciembre. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806306>>.

----- (2005), “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado”. *Revista Ciencias Sociales*, II (108). San José Costa Rica, Universidad de Costa Rica, pp. 27-40. Disponible en: <<http://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/108/02-MORA.pdf>>.

Moreno, Bernardo (2011), “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57. España, Instituto de Salud Carlos III, pp. 4-19. Disponible en: <<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>>.

Neffa, Julio César (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, CEIL-CONICET.

- Noriega, Mariano, Jesús Franco, Susana Martínez, Adriana Cruz y Aishshah Montoya (2009), "La realidad de la salud en el trabajo en México". En: María del Consuelo Chapela y Adalberto Mosqueda, *De la clínica a lo social. Luces y sombras a 35 años*. México, UAM- Xochimilco, pp. 53-78.
- Noriega, Mariano, Jesús Franco, Aishshah Montoya, María de los Ángeles Garduño, Laura León, Susana Martínez y Adriana Cruz (2009), "Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México". *Salud de los Trabajadores*, 17 (1). Venezuela, Universidad de Carabobo, pp. 61-8.
- Noriega, Mariano, Rosario Velasco, Luis Pérez y Jesús Franco (2011), "La violación de los derechos laborales y de salud de los trabajadores en México" En: María del Consuelo Chapela y María Elena Contreras (coords.), *La salud en México. Pensar el futuro de México*. México, Universidad Autónoma Metropolitana. Colección Conmemorativa de las Revoluciones Centenarias, pp. 277-302. Disponible en: <http://dcsh.xoc.uam.mx/pensarelfuturodemexico/libros/La_Salud.pdf>.
- Ochoa, Sara (2013), *Riesgo y vulnerabilidad laboral durante la crisis financiera y económica de 2008-2009 en México*. México D. F., El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos, Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología Promoción XIII.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2010), *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf>
- Osorio, Jaime (2006), "Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno *homo sacer*". *Argumentos*, 19 (52). México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, pp. 77-98, septiembre-diciembre. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59505205>>.
- Reygadas, Luis (2011), "Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En: Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México, COLMEX, pp. 21-48.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2012), *Conocer (Conocimiento, competitividad y desarrollo). Competencias de personas y perfiles ocupacionales. Sector Construcción e inmobiliario*. México D.F., SEP. Disponible en: <http://www.conocer.gob.mx/perfiles_ocupacionales/pdf/construccion.pdf>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Subsecretaría de Desarrollo Humano (2008), *Índice de vulnerabilidad laboral*. México, STPS. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/evaluaciones_externas/internas/>

evaluaciones1/pdf/IVL%20DOCUMENTO%20FINAL%20151008.pdf: Acierto Consultores>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Subsecretaría de Empleo y Productividad (2015), *Querétaro. Información Laboral, marzo de 2015: Querétaro en el contexto laboral nacional*. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20queretaro.pdf>.

Uribe, Candi (2014), *Trabajadores de pico y pala, pelones y zanahorias. Experiencias laborales históricas de trabajadores temporales en la refinería de PEMEX en Salamanca, Guanajuato (1945-2013)*. México, El Colegio de Michoacán, A. C. Centro de Estudios Rurales, Zamora, Michoacán. [Tesis Doctoral inédita].

Urquidí, Víctor (1973), "La construcción de vivienda y el empleo en México". *Demografía y Economía*., vol. 7, núm. 1. México D.F., El Colegio de México, pp. 1-23.

Vallebuona, Clelia (2011), *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)*. Santiago de Chile, Ministerio de Salud (MINSAL), Dirección del Trabajo (DIT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

La percepción de los riesgos psicosociales del trabajo a la luz del contexto socioeconómico: un estudio en la filial argentina de una industria multinacional

Mariana Busso

RESUMEN

El presente artículo se propone analizar la percepción de los riesgos psicosociales en una filial multinacional con sede en la Argentina. El estudio observa que la percepción de estos trabajadores sobre sus riesgos psicosociales parece estar atenuada por el contexto socioeconómico y las características del mercado de trabajo argentino. La problematización de los factores de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) proporciona una perspectiva integral, que parte de la conceptualización de los lugares de trabajo en tanto organizaciones complejas. Sobre la base de la conceptualización de dichos riesgos, se realizó una encuesta a trabajadores de una fábrica ubicada en una zona industrial del Gran Buenos Aires, cuya principal actividad es la producción de productos de fibrocemento. El trabajo de campo se llevó a cabo entre noviembre y diciembre de 2014.

Mariana Busso es Licenciada en Sociología (UNLP, Argentina), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA, Argentina), Doctora en Ciencias Sociales (UBA, Argentina-Université de Provence, Francia), Investigadora adjunta del CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET) del IDIHCS, CONICET-UNLP y Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, Argentina.

Una primera versión de este artículo fue presentada en el VIII Congreso de ALAST bajo el título "El contexto socioeconómico en la percepción de los riesgos psicosociales del trabajo: un estudio en una industria del Conurbano bonaerense". Autores: Mariana Busso y Julio César Neffa.

PALABRAS CLAVE

RIESGOS PSICOSOCIALES. EMPLEO INDUSTRIAL. INDUSTRIA MULTINACIONAL. ARGENTINA.

ABSTRACT

This article aims to analyze the perception of psychosocial risks in a multinational company subsidiary based in Argentina. These workers' perceptions of their work-related psychosocial risks seem to be tempered by the socioeconomic context and the characteristics of the Argentine labor market. The work-related psychosocial risk (PSR) factors approach provides a comprehensive perspective, which allows workplaces to be accounted for as complex organizations. On the basis of the conceptualization of these factors, a survey was conducted of workers in a factory located in an industrial zone in Greater Buenos Aires, the main activity of which is the production of fibre cement goods. This was carried out between November and December 2014.

KEY WORDS

PSYCHOSOCIAL RISKS. INDUSTRIAL EMPLOYMENT. MULTINATIONAL COMPANY. ARGENTINA.

INTRODUCCIÓN

Que el trabajo conlleva riesgos para la salud no es una novedad, pero el análisis de sus riesgos psicosociales es una preocupación relativamente reciente para las ciencias sociales del trabajo. Este tipo de estudios tiene en cuenta todos los factores de riesgos ocasionados a la salud mental, física y social al desarrollar una actividad laboral. Esto supone partir de las condiciones de empleo y de los factores organizacionales y relacionales que hacen a un espacio de trabajo, pero también, y principalmente, de lo que los propios actores perciben y exteriorizan verbalmente. Es la identificación de dichos factores por parte de los trabajadores y la consecuente enunciación en sus discursos lo que nos permite estudiarlos y comprenderlos.

La ergonomía, la medicina del trabajo, la psicología del trabajo, la sociología del trabajo, entre otras, hasta ahora nos presentaban miradas parciales de los distintos peligros presentes en ámbitos laborales. Sin embargo, la perspectiva de los factores de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) nos permite una mirada integral, aunque predominantemente focalizada, dando cuenta de los espacios de trabajo en tanto organizaciones complejas. Dichos factores tienen impacto: 1) sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores, cualquiera sea su categoría socioprofesional y no solo sobre los ejecutivos (hipertensión arterial, ACV, depresiones, trastornos del sueño y del humor, dolencias músculo-esqueléticas, problemas gastrointestinales, etc.); así como 2) sobre los espacios de trabajo (ya sean públicos o privados), deteriorando el funcionamiento de las empresas y organizaciones, generando conflictos interpersonales e incrementando los costos de los servicios médicos y del sistema de seguridad social.

El análisis de los factores de RPST significa un desafío porque la legislación preventiva existente en la Argentina, como en otros países del mundo, no les asigna importancia o incluso no los reconoce. La nómina de enfermedades profesionales vigente excluye las de tipo psíquico y mental, resultantes de los RPST. Sin embargo, es posible vislumbrar sus consecuencias a través de las estadísticas de ausentismo injustificado, de los problemas de atención a los clientes y usuarios cuando realizan reclamos fundados, de los conflictos interpersonales que no tienen un fundamento objetivo, de la violencia interna (agresiones verbales y físicas, discriminación, diferentes formas de acoso) y de la violencia física y moral hacia el personal por parte de clientes y usuarios para quienes ellos son la cara visible de la empresa. También se expresan en los conflictos de

la supervisión con los trabajadores de ejecución provocados por la intensidad del trabajo, en el sufrimiento que implica controlar las emociones y fingir en el trato con clientes y usuarios hasta que la capacidad de resistir se agota, en el desánimo, aburrimiento y la pasividad resultantes de trabajos monótonos y desprovistos de interés, donde los trabajadores no tienen margen de maniobra para trabajar según su estilo. Todos estos factores ponen en riesgo la salud física y mental de los trabajadores y también incrementan los costos y reducen la productividad empresarial.

Si bien el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y de las enfermedades profesionales ha alcanzado un nivel creciente de complejidad (Neffa, 1989 y 1995), los problemas generados a los trabajadores por los RPST se derivan hacia la clínica psicológica, psiquiátrica y psicoanalítica, “psicologizando” el problema. Esta individualización y atomización de la problemática cobra presencia, en lugar de tratar de enfrentar conjuntamente las causas que los provocan: el proceso y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la precariedad y la falta de prevención. Se trata, entonces, de una problemática que siempre estuvo presente en los espacios de trabajo pero que estaba velada, porque se consideraba que se generaba por desequilibrios personales ajenos a la esfera laboral.

En las últimas décadas, los estudios de los factores de RPST emergen con fuerza poniendo en cuestión distintas dimensiones del trabajo asalariado, e incluso los espacios de diálogo y de democracia en los ámbitos laborales (Bouffartigue, 2012a). La emergencia de dicha problemática se da en el marco de un nuevo escenario sociopolítico, resultado de las crisis a escala mundial, la reestructuración económica y los ajustes estructurales que transformaron el trabajo y pusieron en cuestión la seguridad y la estabilidad en el empleo. Este panorama a nivel internacional cobró especial relevancia en países centrales. Sin dudas, la ola de suicidios en France Telecom, entre otros hechos de amplia repercusión a nivel internacional, promovieron este tipo de estudios e investigaciones desde un abordaje interdisciplinario (Dejours y Begue, 2009).

El presente estudio tiene como objetivo el análisis de la percepción que tienen los trabajadores de la incidencia de los factores de RPST en la filial de una empresa multinacional en la Argentina cuya actividad se concentra en la producción de artículos de fibrocemento. Veremos a lo largo del texto que se trata de un establecimiento de dimensiones medianas, donde sus trabajadores tienen un empleo estable y registrado ante los

organismos de seguridad social y cuyo convenio colectivo establece buenos salarios, por encima del promedio de lo que perciben los trabajadores argentinos. El contexto de un mercado de trabajo donde la tasa de desempleo es de aproximadamente 7% sobre la PEA y el 33% de los asalariados del país está “en negro” (Deleo y Fernández Massi, 2016) pareciera moderar la percepción que esos trabajadores tienen de sus RPST. Los argumentos de este artículo se basan en los resultados arrojados por una encuesta a los trabajadores de esta fábrica ubicada en una zona industrial del Gran Buenos Aires, la cual fue realizada entre noviembre y diciembre de 2014 en el marco de un proyecto de investigación acreditado por la Universidad Nacional de La Plata.

Para poder dar cuenta del impacto de los factores de RPST que perciben los trabajadores de dicha empresa, en primer lugar contextualizaremos el empleo de estos trabajadores en la realidad del mercado de trabajo argentino, para luego explicitar nuestra conceptualización de los factores de RPST. Con posterioridad, analizaremos los indicadores de cada uno de los 6 factores en la empresa estudiada, para finalmente dar lugar a las conclusiones señalando la especificidad del caso.

EL CONTEXTO: EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y DEL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINOS

El mercado de trabajo argentino se configuró al calor de las olas inmigratorias europeas y no dio tregua a un sinfín de transformaciones, producto de recurrentes crisis así como de acotados “períodos de recuperación económica”.

Hacia 1880, y frente a un proceso de apertura de la economía nacional basada en un modelo agroexportador, nuestro país necesitaba mano de obra para abocarse a la pujante producción rural. Para ello, la así llamada “generación del ochenta” sentó las bases filosóficas y políticas para atraer mano de obra de otros países, principalmente europeos, y propició un modelo de país que “miraba al Viejo Mundo” (Biagini, 1995). La política inmigratoria propiciada (en particular, la Ley N° 817, conocida como “Ley Avellaneda”) impulsó la primera gran llegada de inmigrantes a nuestro país, la cual consistió en la entrada de aproximadamente hasta 200 mil personas por año, duplicando la población en el transcurso de veinte años (Panettieri, 1997). El proceso inmigratorio puede dividirse en tres subperíodos: el primero se extiende entre 1880 y 1890, cuando se produjo un elevado saldo inmigratorio positivo basado en el crecimiento del

comercio exterior y de las inversiones de capital británico; el segundo se desarrolla entre 1890 y principios del siglo xx; y el tercero desde esa época hasta 1913. En el segundo período, el ritmo de ingresos de migrantes externos disminuyó y se interrumpió el flujo de capitales, mientras que, finalmente, en la tercera etapa se retoma la expansión de la inmigración, la afluencia de capitales y las inversiones en infraestructura (Gutiérrez, 1981). La mayoría de los inmigrantes se instaló en los grandes centros urbanos. Ese aporte contribuyó al desarrollo económico porque se trataba de mano de obra con cierta calificación y experiencia de trabajo industrial y aceleró el proceso de modernización y de urbanización del país.

Entre 1860 y 1930 se sentaron las bases de la industrialización argentina, a partir del aumento de las importaciones de insumos y bienes de producción, de las exportaciones de bienes agropecuarios y de la inmigración (Silberstein, 1970).

La crisis de los años 1930, al reducir el volumen de los saldos exportables y bajar los precios de las materias primas, disminuyó la posibilidad de importar bienes manufacturados y creó las condiciones para desarrollar el sector industrial para sustituir importaciones estimulado por la existencia de una demanda solvente a la que contribuían los obreros industriales. Las ramas de actividad que más crecieron en volumen de producción y de empleos fueron la textil, la metalúrgica liviana, calzado y confección, y, en primer lugar, alimentos bebidas y tabaco, procesando las materias primas locales (Neffa, 1998).

El surgimiento de un movimiento político nacional y popular (“justicialismo” o “peronismo”) que gobernó el país entre 1946 y 1955 tuvo a su cargo la intensificación del desarrollo industrial sustitutivo, pasando a la etapa de los bienes intermedios (petroquímica, acero, química, metalúrgica) sin lograr consolidar la industria de bienes de producción debido al golpe de Estado militar de 1955. Desde esa época, se liberan las presiones industrialistas, para volver al modelo agroexportador.

Pero la trayectoria industrial no desapareció, aunque se encontró con la “restricción externa” provocada por la dependencia respecto de las importaciones de bienes de capital, que debían ser cubiertas con las divisas obtenidas de las exportaciones.

Desde 1955, la economía argentina se abre al capital extranjero y un shock de inversiones industriales transnacionales extranjeras se produjo durante el gobierno “desarrollista” entre 1958 y 1962 cuando se crearon la

mayoría de las filiales de empresas transnacionales que existen en la actualidad y la totalidad de las fábricas automotrices.

Durante el régimen de la Convertibilidad (1991-2001), producto de la implementación de políticas de corte neoliberal impulsadas primordialmente por los principios del Consenso de Washington,¹ el sistema productivo y el mercado de trabajo sufrieron una profunda transformación. En este período, la política económica no asignó prioridad a la industria y no se orientó a la producción nacional de bienes de producción, la mayoría de los cuales debió ser importados (Neffa, 2011).

Toda la esfera pública se sumergió en una nueva lógica de acción que incluyó modificaciones en la administración estatal, así como en la política económica. Ambas transformaciones partieron de las siguientes premisas: minimización del rol y de la presencia del Estado, privatización de las empresas públicas y del sistema de seguridad social, máxima vigencia de las reglas del mercado, amplia apertura externa, lógica administrativa descentralizadora descargando sobre las provincias la gestión de los establecimientos escolares y los hospitales pero sin acompañarlos con los recursos necesarios, y profundas reformas del derecho del trabajo que buscaron reducir los costos laborales y flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Varios autores sostienen que el proceso que se está viviendo actualmente en varios países europeos reedita lo vivido en los noventa en países como la Argentina.

En los años noventa, entonces, se profundiza el desmantelamiento de la industria nacional y se produce una nueva implantación de empresas multinacionales en nuestro país. En un contexto de mundialización, de financiarización y de crecimiento del sector terciario y de servicios, la importancia relativa del sector industrial disminuyó tanto en número de empresas como en volumen de producción y de empleo, sobre todo en la incipiente industria de bienes de producción. Varios de los establecimientos que operaban en la rama de actividad estudiada, incluso pertenecientes a la misma empresa transnacional, cerraron sus puertas debido a dos factores: 1) la caída de la demanda interna por el desempleo y la reducción

1 *Consenso de Washington* es la denominación que adoptaron un conjunto de sugerencias impulsadas por instituciones nacionales o internacionales con sede "real" o "imaginaria" en esa ciudad o país, referidas a las reformas político-económicas que debían realizarse en América Latina para superar la crisis de los '80. Fue llamado así a partir de un artículo de John Williamson, de 1990, titulado *What Washington Means by Policy Reform*.

del salario real así como de la parte del ingreso nacional atribuido a los asalariados; y 2) las importaciones provenientes de otros países con bajos costos debido a la apreciación cambiaria (Neffa, 2012).

La crisis de 2001-2002 abrió una nueva etapa en lo relativo a política económica. Es decir, se inició un período que “no solo recuperó los niveles de producto previos a la crisis sino que superó los valores más altos de la década anterior. Este crecimiento derivó en una sensible mejora de los indicadores laborales y sociales básicos” (Busso y Pérez, 2016: 7). Aunque pueden identificarse dos fases del nuevo ciclo de acumulación iniciado luego de la crisis, los gobiernos que se sucedieron entre 2003 y 2015 produjeron un cambio en la política económica que mejoró notoriamente los indicadores del mercado de trabajo (creación de puestos de trabajo, notable incremento salarial, entre otros) y dio prioridad a la producción nacional por sobre la importación de bienes (lo que se tradujo de la reapertura de fábricas y empresas nacionales).

Sin embargo, la reactivación del sistema productivo nacional se concentró en los grandes centros urbanos, por lo que continúa teniendo un carácter fuertemente centralizado. La mayor parte de las empresas industriales está concentrada en el Gran Buenos Aires y en las provincias de Santa Fe y Córdoba. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), si se agrupan las 500 empresas de mayor tamaño en cuanto al volumen de producción, se observa que, en su mayoría, son total o parcialmente de capital extranjero y representan la mayor parte del PIB industrial pero ocupan a un reducido número de trabajadores.

A pesar de haber transitado unos diez años de recuperación de la economía y, por tanto, de los indicadores del mercado de trabajo, se encuentra muy presente en el conjunto de la población el fantasma de la desocupación y la posibilidad de la crisis recurrente. La historia de la economía argentina y, particularmente, la crisis de 2001 surgen en cada trabajo de campo bajo el discurso de la imprevisibilidad e inestabilidad inmanentes.

LA FÁBRICA: UNA EMPRESA MULTINACIONAL RADICADA EN LA ARGENTINA

La fábrica sobre la cual se realizó la investigación se encuentra dentro de ese grupo de empresas industriales. Fue fundada después de la Segunda Guerra Mundial y se ubica geográficamente en una región industrializada

del Gran Buenos Aires (específicamente en San Justo, La Matanza). Dado que en el país hay pocas empresas dentro de esta rama de actividad, la empresa se comporta como un oligopolio. Está dotada de tecnologías modernas y altamente productivas, emplea aproximadamente 250 trabajadores, en su mayoría obreros con contratos de duración por tiempo indeterminado regulados por un Convenio Colectivo de Trabajo, con salarios por encima del promedio del sector industrial y registrados en el sistema de seguridad social.

Esta fábrica se radicó en el cordón industrial del Gran Buenos Aires en el marco del proceso de industrialización del país de los años 50. Se trata de una filial que pertenece a un holding industrial especializado en materiales de construcción, con sede principal en Bruselas. Cuenta con 70 filiales repartidas en 30 países y proporciona empleo a 12.500 personas, según información provista por la empresa (<http://www.grupoconstruya.com.ar/notas/Informes_Detalles.asp?CCTN=1094&GINF=91>)

La filial argentina cuenta con una planta de 15.000 m² de superficie y se dedica a la producción de artículos de hormigón, cemento y yeso –tanques de agua industriales, cámaras sépticas y cisternas, tejas y chapas onduladas de fibrocemento– así como de placas arquitectónicas y constructivas. Entre 2008 y 2014, la empresa ha incorporado nueva tecnología, contando con una planta altamente mecanizada y con alta rentabilidad.

La mayoría de los asalariados del establecimiento están afiliados al sindicato. Su Obra Social (cofinanciada por la empresa y sus trabajadores) brinda actualmente numerosos servicios a los trabajadores y sus familias: apoyo a los hijos en edad escolar, campos de recreo –muy utilizados durante los fines de semana para recreación y actividades deportivas–, hoteles en zonas turísticas –con mucha concurrencia de las familias en períodos de vacaciones– y servicios integrales de salud de una calidad reconocida en la región.

Inmersa en un mercado de trabajo inestable y con altos índices de precarización laboral después de la implosión de la convertibilidad cambiaria (año 2002), esta fábrica, al igual que otras filiales de empresas transnacionales, es vislumbrada frecuentemente por sus trabajadores como un paraíso de estabilidad y generadora de “empleos decentes” (OIT). Veremos a continuación cómo ello podría estar presente en la percepción de sus propios RPST.

EL ABORDAJE DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Analizar sistemática y rigurosamente los factores de RPST ha generado innumerables controversias y discusiones, poniendo incluso en cuestión si es posible medirlos, cuantificarlos, compararlos (Bouffartigue, 2012b). Siguiendo las propuestas teóricas de Gollac y Bodier (2011), Karasek (1989), Karasek-Theorell (1990), Siegrist (1996), Siegrist y Marmot (2004 y 2006), el ISTAS21 (Moncada, Llorens y Kristensen, 2005) y el COPSOQ de Copenhague (Rugulies, 2004), identificamos seis dimensiones relevantes para dar cuenta de los riesgos que afrontan los trabajadores en su espacio de trabajo. Pero, lejos de presentar un análisis cuantitativo a partir de indicadores complejos, buscaremos explicitar las condiciones reales de ejercicio de la actividad, así como la percepción que de ellas tienen los trabajadores, a fin de reconstruir y comprender el espacio de trabajo y los factores de riesgos psicosociales que conlleva para quienes ahí trabajan.

Es decir, las seis dimensiones de factores de riesgo psicosociales en el trabajo son el resultado del marco teórico utilizado, que se basó, por una parte, en nuestros estudios anteriores sobre el proceso de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo y, por otra parte, en otros modelos teóricos. En particular, recuperamos: los estudios de Karasek (1979), Johnson y Hall (1988) y Karasek y otros (1981) sobre el (des)balance entre demandas psicológicas *versus* autonomía y control sobre su propio trabajo, moderado con el apoyo técnico y el apoyo social; las investigaciones de Siegrist (1987 y 1996) sobre el (des)equilibrio entre intensidad del trabajo y recompensa o reconocimiento; y los estudios de Moorman (1991) sobre la justicia organizacional. Sin embargo, la referencia más directa son los trabajos de Michel Gollac sobre riesgos psicosociales en el trabajo (2011) y los realizados junto a Volffoff sobre condiciones de trabajo (Gollac y Volkoff, 2007).

Los estudios precedentes, la bibliografía sobre el tema y entrevistas informales previas nos permitieron la construcción de un formulario estructurado a partir del cual recuperar la perspectiva de los actores. A nivel conceptual y de la identificación de las dimensiones, resultaron centrales tanto la lectura y análisis de textos teóricos sobre la temática como nuestros propios estudios anteriores en la Argentina (Neffa, 2015). Las entrevistas previas fueron fundamentales en la construcción de respuestas predeterminadas, redactadas desde el lenguaje propio de los trabajadores a encuestar. A su vez, en muchas preguntas estaba prevista como respuesta la opción “otros”, donde, en caso de no coincidir con las opciones prefijadas,

quedaba registrada la opinión del encuestado. Asimismo, la aplicación de la encuesta se realizó a través de entrevistas cara a cara, lo que permitió recuperar pareceres y puntos de vista no previstos en el formulario.

La encuesta, entonces, recupera nuestra conceptualización de los RPST que supone dar cuenta de las siguientes dimensiones:

1. *La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo.* La intensidad es una consecuencia del proceso de trabajo y de la organización del mismo. Las rutinas, el control de los tiempos, la tensión y presión por el cumplimiento de tareas en tiempos acotados suponen una intensificación del trabajo. La misma se está incrementado en todos los países como resultado de los cambios introducidos en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo a medida que, para hacer frente a las crisis, se implanta el nuevo paradigma productivo que presiona para exacerbar la competitividad y la competencia entre las unidades productivas en un contexto de mundialización. Por su parte, el tiempo de trabajo puede analizarse ya sea por su duración como por su configuración (trabajo nocturno, trabajo por turnos y horarios atípicos) (Queinnec, Teiger y De Terssac, 2001).

2. *Exigencias emocionales (relación con el público, contacto con el sufrimiento, tener que esconder emociones, miedo).* El trabajo emocional consiste en controlar y modelar las emociones ya sea para poder realizar la actividad o bien para controlar y modelar las emociones de las personas con las cuales se interactúa. Estas se generan en las relaciones con clientes y usuarios que son cada vez más exigentes. Se manifiestan en las profesiones y oficios que, por su propia naturaleza, implican un contacto con el sufrimiento y también cuando en los lugares de trabajo no se crean las condiciones para que los trabajadores puedan manifestar sus emociones, las cuales deben esconder. Tienen en esta materia un fuerte impacto emocional: el miedo a los accidentes de trabajo, a las enfermedades profesionales, a la violencia externa y el miedo al fracaso debido a que, cuando no se pudo cumplir bien las tareas, el trabajador es objeto de reprimendas, castigos, pérdida de ingresos, e incluso llega a ser estigmatizado y cae en el ridículo frente a los demás. Pero las exigencias emocionales también pueden ser provocadas por factores ajenos al espacio de trabajo propiamente dicho. En momentos de crisis económica y política, cuando los posicionamientos político-ideológicos se presentan exacerbados, se generan tensiones que conducen a no expresar las opiniones o fingir, a fin de evitar mayores conflictos.

3. *La autonomía en el trabajo.* La misma se evalúa en función del grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad del trabajo a realizar, las posibilidades que existen de participar en la concepción y evaluación de la actividad. Es importante conocer si en el trabajo se crean las condiciones para el desarrollo cultural y la utilización de los conocimientos y de las competencias de los trabajadores o si se experimenta la monotonía debido a las tareas repetitivas y al aburrimiento generado por las actividades que no presentan mayor interés. Pero el trabajo también puede generar placer cuando los trabajadores que tienen cierta autonomía y libertad de maniobra pueden encontrar o dar un sentido a su actividad y realizarla en buenas condiciones y medio ambiente laboral.

4. *Las relaciones sociales en el trabajo.* Estas crean las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista un reconocimiento por su tarea, asignándoles un margen de autonomía en función de sus competencias. Por el contrario, provocan sufrimiento si a los trabajadores se les dan instrucciones contradictorias, no pueden disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente para hacer bien la tarea, reciben consignas para alcanzar objetivos irrealistas de producción, trabajan en condiciones precarias o perciben una baja remuneración. Dentro de este factor de riesgo se pueden distinguir varios tipos de relaciones:

a) Con los colegas. Estas relaciones pueden dar lugar a conflictos, pero también a la información y cooperación mutuas, a promover la integración en el colectivo de trabajo e incluso a la construcción de una “ideología defensiva del oficio” (Dejours, 1992) para olvidar o negar la existencia de los riesgos.

b) Con la jerarquía. Estas relaciones están configuradas según los estilos de la dirección, los modelos de liderazgo, el apoyo técnico que los superiores proporcionan a los subalternos y la valoración que ellos hacen del trabajo del personal.

c) Con la empresa u organización para la cual trabajan. Estas relaciones se expresan en el nivel y el sistema de remuneración, las posibilidades de promocionar y hacer carrera, la utilización de la ergonomía para adaptar la tarea a las personas y hacer más confortable y seguro el trabajo, los sistemas de evaluación del desempeño y la atención que presta la empresa al bienestar de sus trabajadores.

d) Con el exterior de la empresa. Estas relaciones implican el reconocimiento hacia los trabajadores por parte de los clientes, los

usuarios y por el público en general, así como la valoración que la sociedad hace respecto del oficio o de la profesión (el prestigio social). Inversamente, pueden dar lugar a hechos de violencia física o verbal que no pueden ser respondidos de la misma manera.

5. *Conflictos de valores*. Los conflictos de valores provocados por problemas éticos surgen cuando un trabajador se ve obligado a adoptar actitudes o comportamientos contrarios a sus propias convicciones o concepciones. Por otra parte, existen impedimentos generados endógenamente para que se haga un trabajo de calidad así como la percepción de que se está haciendo un trabajo inútil o perjudicial para la comunidad, que es visto así por parte del resto de la sociedad. A veces, los trabajadores, en el ejercicio habitual de sus labores, deben ocultar o mentir a los clientes o usuarios respecto de la baja calidad de los productos o servicios que venden o acerca de la posibilidad de resolver los problemas planteados por aquellos. Esto muchas veces genera malestar, el cual se pone de manifiesto cuando tiene lugar una toma de conciencia de dichos conflictos de valores y/o cuando se procura cambiar de trabajo.

6. *La inseguridad en la situación laboral*. Este factor de riesgo es resultado de espacios laborales donde se trabaja bajo condiciones precarias porque no se tiene la estabilidad ni la seguridad en el empleo: el trabajo no está registrado ante los organismos de seguridad social –lo que deja al trabajador desprotegido–; no está claro cuál es el monto del salario a cobrar (por ejemplo, si este se estima según el rendimiento); o son escasas o nulas las posibilidades de tener un ascenso en la carrera profesional. A esto se agregan los problemas generados por las crisis (cierres, fusiones, concentraciones), sin que el trabajador pueda conocer de manera fehaciente si su puesto se va a conservar, si se transformará o será eliminado y –en el caso de continuar en la organización– cómo lo va a afectar el proceso de reestructuración.

LOS FACTORES DE RPST EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL RADICADA EN LA ARGENTINA

Como ya se adelantó en páginas precedentes, el estudio se basa en los datos recabados a través de un formulario estructurado, aplicado a una muestra representativa del total de los trabajadores de la empresa, reuniendo un total de 30 encuestas.

Las muestras probabilísticas únicamente tienen sentido para grandes masas de información, por lo que, puesto que, en el caso estudiado, el total de trabajadores de la empresa es de aproximadamente 250 asalariados, se trabajó hasta llegar a un modelo acotado por las posibilidades operativas y económicas del programa para acceder a los encuestados.²

Dado el pequeño universo de trabajadores de la industria del fibroce-mento, determinamos el tamaño de la muestra basándonos en el “Teorema central del Límite”, cuya experiencia indica que, a partir de 30 unidades, los “estimadores” tienden a convergir a un modelo de probabilidad “normal”. Para garantizar la participación en la muestra de todos los tipos de actividades ejecutadas dentro de la empresa, las 30 unidades se distribuyeron proporcionalmente al número de ocupados en cada sector.

Los datos relevados a través de un formulario estructurado fueron procesados y analizados cualitativamente por el reducido tamaño de la muestra. La presencia de preguntas abiertas nos permitió recabar, a su vez, gran cantidad de datos cualitativos que fueron de gran relevancia para la investigación y el análisis de las seis dimensiones descriptas.

A continuación, se indican los resultados encontrados en la empresa bajo estudio para las seis dimensiones de RPST a las que aludimos precedentemente.

La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo

La jornada de trabajo de los asalariados de la empresa estudiada implica una intensa carga horaria: 24 de los 30 trabajadores realizan más de 45 horas semanales, mientras que los 6 restantes desempeñan entre 35 y 44 horas semanales. Solo dos personas sobre el total no trabajan nunca durante los fines de semana, mientras que un solo trabajador restringe su horario laboral a la jornada regular (es decir, no realiza horas extraordinarias). Uno de cada tres trabajadores nunca cuenta con 48 hs seguidas de descanso, mientras que solo 5 de los 30 casos tienen esa posibilidad.

2 Para la selección de los casos se realizó el procedimiento de aleatoriedad: se asignó un número a cada uno de los individuos que componen el universo, y luego se los escogió según el sector en el que desempeñan su tarea. La cantidad de casos por sector corresponde al porcentaje que ocupa cada grupo en el total del universo. De esta forma, la muestra se compone de los siguientes casos: carga, 1; chapa, 14; mantenimiento, 5; proyecto, 2; rotomoldeo, 4; y teja, 4.

Estas amplias jornadas de trabajo se realizan en turnos rotativos (en 18 de los 30 casos), definidos por la empresa, lo cual otorga cierta previsibilidad respecto de los horarios a cumplir. A pesar de la posibilidad de prever los turnos, la amplia disponibilidad que exige la empresa (ante la necesidad de recurrir a sus trabajadores frente a imprevistos) y la intensa y extensa carga horaria dificultan la organización familiar y vida social de los trabajadores. Dos tercios de los trabajadores encuestados dijeron ser contactados por temas laborales por fuera de sus horarios de trabajo luego de estas prolongadas jornadas. Sin embargo, 29 de los 30 trabajadores afirman no llevarse trabajo a su casa, dada la especificidad de la tarea.

La intensidad del trabajo se observa en indicadores de fatiga física y mental. Los trabajadores expresan que mayoritariamente desarrollan sus tareas estando parados, teniendo que realizar movimientos dolorosos y desplazamientos largos y frecuentes. A su vez, 3 de cada 4 trabajadores afirman que deben estar muy atentos y prestar especial atención a señales sonoras y luminosas. El espacio de trabajo se presenta como una fábrica de amplias dimensiones con procesos productivos que implican suciedad y con altos índices de contaminación auditiva. Las condiciones y medio ambiente de trabajo se cristalizan, por tanto, en un ámbito con problemas de suciedad, humedad, corrientes de aire, malos olores y temperaturas elevadas. A su vez, 4 de cada 5 trabajadores sostienen que deben respirar humo o polvo durante la jornada laboral, mientras que 21 de los 30 encuestados afirman que para el desarrollo de la tarea mantienen contacto con productos peligrosos. A pesar de tener que manipular productos peligrosos e incluso infecciosos, el espacio de trabajo asignado a cada empleado garantiza que ninguno de ellos desarrolle su actividad en condiciones de hacinamiento.

Las condiciones adversas del medio ambiente de trabajo son afrontadas con estrictas medidas preventivas por parte de la empresa. Los trabajadores utilizan los elementos de protección personal ofrecidos por la organización y son capacitados frecuentemente sobre posibles situaciones peligrosas propias del proceso productivo. A tal fin, el espacio de trabajo también cuenta con carteles, señales sonoras y luminosas que alertan al trabajador. La presencia del riesgo de accidente está muy presente entre los trabajadores (28 de las 30 personas entrevistadas afirmaron sentir riesgo de accidentarse en el transcurso de la jornada de trabajo). Sin embargo, solo cinco trabajadores sufrieron algún tipo de accidente laboral en los últimos 12 meses, ninguno de ellos de gravedad. A su vez, 17

personas sobre 30 afirmaron que el trabajo genera malestares a la salud, haciendo alusión principalmente a los trastornos músculo-esqueléticos.

Exigencias emocionales

El trabajo realizado dentro de la empresa supone múltiples situaciones donde los trabajadores deben calmar a personas angustiadas, preocupadas o nerviosas. Esto sucede en 18 de los 30 casos relevados. Observamos situaciones en las que deben esconder sus emociones o fingir estar de buen humor (en 16 casos) o evitar dar su opinión (en 13 casos). Sin embargo, 27 de los trabajadores entrevistados afirmaron no sentir miedo en su espacio de trabajo (solo uno sostiene que desarrolla sus tareas con miedo permanente).

La mayoría de los entrevistados (25 trabajadores) afirman recibir órdenes contradictorias que dificultan la actividad y que, en determinadas situaciones, devienen momentos de tensión. La mitad de los encuestados sostiene que trabaja bajo presión y dos tercios que desempeñan sus labores teniendo que pensar en varias cosas a la vez. Estos indicadores nos alertan en el sentido de que se identifica un espacio de trabajo donde los asalariados vivencias múltiples exigencias emocionales en el transcurso de su jornada laboral.

La autonomía en el trabajo

El margen de autonomía que perciben los trabajadores dentro de la empresa implica que ellos entienden que pueden realizar el trabajo de la manera que les parezca más apropiada. Solo 2 indicaron que la actividad se encontraba sumamente prescripta, sin margen de modificación de lo estipulado por la empresa, aunque la mitad de los encuestados sostiene que debe cumplir con metas predeterminadas. Los trabajadores permanentemente tienen que responder a factores imprevistos: muchas veces, se ven obligados a interrumpir lo que están haciendo para realizar algo que no estaba previsto. La disponibilidad a modificar procedimientos es una constante en el ejercicio de sus actividades. Y, a la vez, expresan que pueden modificar o alterar su jornada laboral ante un imprevisto ocasionado, por ejemplo, en la esfera familiar; en todos los casos sostienen tener la posibilidad de retirarse de su lugar de trabajo en caso de necesidad.

A pesar de esta amplia permeabilidad durante la jornada laboral, al retirarse del establecimiento la mayoría logra mantener escindidas las esferas del trabajo y del no trabajo: la mitad afirma que solo a veces piensan en su trabajo cuando ya no está en la empresa y, salvo un caso, no se llevan tareas a su casa.

Las relaciones sociales en el trabajo

Frente a situaciones laborales fuera de lo habitual, solo 5 trabajadores tienden a resolver individualmente el problema; el resto recurre a sus superiores, a sus compañeros o al personal a su cargo. Esta predisposición a resolver los problemas en conjunto se realiza en un ámbito laboral donde las relaciones sociales entre trabajadores o con los superiores esporádicamente atraviesan situaciones de tensión. Solo un caso expresa tener permanentemente situaciones de tensión, tanto con sus compañeros como con sus superiores. El resto de los trabajadores sostiene que ese tipo de situaciones se producen esporádicamente: 15 personas afirman tenerlas a veces con sus superiores, mientras que 11 dicen mantenerlas ocasionalmente con sus compañeros de trabajo. Alrededor de un tercio de los trabajadores entrevistados (12) sostienen no vivenciar situaciones de tensión ni con sus compañeros ni con sus superiores.

El establecimiento de relaciones sociales en el trabajo en las que son ocasionales las situaciones de tensión se expresa también en la colaboración entre unos y otros. La totalidad de los trabajadores entrevistados afirman que su opinión es tomada en consideración por sus superiores, sintiéndose reconocidos en su espacio de trabajo. Pero la colaboración no se observa únicamente a nivel vertical, sino también entre pares: 28 de los 30 trabajadores afirman que los compañeros los ayudan a realizar correctamente sus tareas (21 afirman que esto sucede siempre, mientras que 7 dicen que esto ocurre a veces).

Conflictos de valores

Los conflictos de valores aparecen con fuerza en este espacio de trabajo. Algunas de las situaciones presentes son: asalariados que desempeñan sus tareas estando en desacuerdo con la manera que se les ha ordenado hacerla; otros que desarrollan actividades de su desagrado; otros que sienten que están realizando actividades inútiles.

Del total de encuestados, 24 sostienen que siempre o a veces están en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo; sin embargo, eso no impide que tengan la posibilidad de desempeñar actividades de su agrado. Más de dos tercios de los trabajadores entrevistados (23 casos) afirman que en su trabajo realizan actividades que les satisfacen. El realizar durante la jornada laboral actividades que les gustan convive con muchas ocasiones en las que se aburren y realizan tareas monótonas (7 de cada 10 casos).

Ocho de cada diez trabajadores sostienen que están en condiciones de desarrollar el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación, a pesar de que solo a la mitad de los entrevistados le gustaría poder concretarlo. Sin dudas, los conflictos de valores a los que hicimos alusión y la percepción de estar realizando tareas inútiles configuran un escenario de sensaciones contradictorias.

La inseguridad en la situación laboral

Como dijimos anteriormente, la inseguridad en la situación laboral es, sin duda, uno de los factores más presentes en el mercado de trabajo argentino, signado históricamente por la precariedad de las relaciones laborales (Busso y Pérez, 2010). Sin embargo, la situación analizada en el presente texto es radicalmente opuesta. Los trabajadores de la empresa multinacional analizada gozan de un contrato laboral registrado, con vacaciones y aportes jubilatorios. Estas particularidades, propias de un contrato asalariado clásico que en el contexto argentino no ha sido mayoritario, ofrecen seguridad y estabilidad en la situación laboral. Esto sucede con la totalidad de los trabajadores entrevistados, tratándose, como señalamos, de una situación excepcional en el mercado de trabajo privado argentino.

A su vez, los trabajadores de la empresa estudiada cuentan con salarios superiores al salario mínimo y, a pesar de la importante amplitud de las jornadas laborales (con gran cantidad de horas extras), 19 trabajadores sostienen que se encuentran bien o muy bien remunerados, mientras que los 11 restantes afirman que su salario no es acorde al trabajo que realizan. Sin embargo, solo 13 trabajadores afirman que, en caso de renuncia o despido, les sería fácil conseguir un empleo que garantice condiciones salariales similares. El resto de los asalariados entrevistados sostiene que sería muy difícil encontrar un trabajo con un salario similar, haciendo explícita de esta forma la presión que ejerce sobre ellos la realidad del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES

En el contexto de un mercado laboral nacional caracterizado históricamente por su inestabilidad y signado por altos índices de subocupación, desempleo y trabajo no registrado, los empleados de la empresa analizada se ubican como parte del conjunto de trabajadores que podrían considerarse “privilegiados” dentro de dicho mercado, con empleos en blanco, buenos salarios y sindicatos fuertes. Es decir, en un país marcado por la imprevisibilidad, que la mitad de los trabajadores entrevistados sostenga que quiere realizar el mismo trabajo durante toda su vida es significativo, y se comprende en relación con el contexto. Pasado y presente se hacen eco en el discurso de los trabajadores, quienes, en muchos casos, ingresaron a la empresa en la primera década del presente siglo, convencidos del privilegio que significaba incorporarse a una empresa con “buenas condiciones de contratación”: todos los entrevistados afirman que se trata de un trabajo seguro, en blanco, con vacaciones y aportes a la seguridad social, y dos de cada tres consideran que se encuentran bien o muy bien remunerados económicamente.

La amenaza de la desocupación ha sido vivenciada por los trabajadores de esta empresa, ya que entre 1989 y 2002, en el marco de sucesivas crisis socioeconómicas que provocaron el cierre de numerosas industrias, cerraron otros establecimientos de la misma empresa transnacional en otras regiones del país. La posibilidad del desempleo fue una realidad que los trabajadores con mayor antigüedad vivieron como muy real y cercana, y se percibe luego de más de una década. Sin embargo, un estudio de los factores de RPST como el que nos propusimos en este artículo nos permitió dar cuenta de un sin número de situaciones a considerar y revertir.

La empresa madre y sus establecimientos prestaron siempre una especial atención a los problemas esenciales de seguridad e higiene y al uso de los equipos de protección personal (zapatos de seguridad, cascos, gafas, protectores auditivos, barbijos) porque en un pasado reciente fue elevado el número de trabajadores accidentados y de los que contrajeron cáncer profesional por el uso abundante del amianto para la fabricación del fibrocemento. Afortunadamente, las acciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contribuyeron al reconocimiento de este insumo como de carácter cancerígeno y obligaron a buscar un sustituto, que es el que se manufactura actualmente. Por esta causa, los más jóvenes nunca estuvieron

sometidos a este riesgo y el número de trabajadores bajo cuidados oncológicos se ha reducido sensiblemente.

Esta situación explica que los trabajadores de la empresa estudiada expresen considerarse “sobrevivientes” respecto de aquellos que estuvieron empleados en el pasado de esta rama de actividad y que se sientan beneficiados por tener empleos estables y cubiertos por los sistemas de protección social.

Pero duras condiciones y medio ambiente de trabajo siguen existiendo para estos asalariados. De acuerdo con el análisis presentado, la mayoría trabaja en turnos rotativos y hacen semanalmente más de 45 horas. El trabajo es intenso, pues están sometidos a ritmos determinados por los medios de producción. Y los factores de riesgo físicos y químicos están presentes en todos los puestos (ruido, humedad, variaciones de temperatura, corrientes de aire, polvos suspendidos en el aire). La intensidad de la tarea, las extensas jornadas laborales, la fatiga física y mental que experimenta cotidianamente la mayoría, las exigencias emocionales, los conflictos de valores por estar en desacuerdo con la tarea prescrita se ven muchas veces veladas por las buenas relaciones sociales que han construido los trabajadores tanto con sus superiores como con sus compañeros, por la protección que brinda la obra social del sindicato y por la seguridad socioeconómica que le brinda este empleo.

A su vez, como lo muestra la encuesta, los trabajadores perciben varios factores de riesgo psicosociales, acerca de los cuales el nivel de conciencia es todavía incipiente y evidencia varias situaciones que deberían ser revertidas. Sin dudas, la historia reciente del mercado de trabajo argentino en general y de la experiencias de cierre de establecimientos en esta empresa en particular incide en la percepción de los riesgos, priorizando contar con un empleo estable, en blanco y en un establecimiento de gran reconocimiento en el sector industrial.

Es posible que estos trabajadores hayan logrado construir una “ideología defensiva del oficio”, como postula la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2014). Pero esto quedará como hipótesis para un futuro estudio antropológico en el mismo espacio de trabajo. Por el momento, los discursos producidos nos han permitido poner en evidencia las percepciones de sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales que ellos acarrearán, dando cuenta de la relación con el contexto sociohistórico en el que se inscriben.

BIBLIOGRAFÍA

- Biagini, Hugo E. (1995), *La generación del ochenta*. Buenos Aires, Ed. Losada.
- Bouffartigue, Paul (2012a), “Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?”. Ponencia presentada ante la International Sociological Association (ISA), Buenos Aires, 1-4 de agosto.
- (2012b), “Mesurer les risques psychosociaux?”. Ponencia presentada ante las XIII Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST) “Mesures et démesures du travail”. Bruselas, enero.
- Busso, Mariana y Pablo Pérez (coord.) (2010), *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- (coord.) (2016), *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- Dejours, Christophe (1992), *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires, Humanitas.
- Dejours, Christophe y Florence Begue (2009), *Suicide et travail: que faire?* París, PUF.
- Deleo, Camila y Mariana Fernández Massi (2016), “Más y mejor empleo, más y mayores desigualdades intergeneracionales. Un análisis de la dinámica general del empleo joven en la posconvertibilidad”. En: Mariana Busso y Pablo Pérez (coord.), *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- Gollac, Michel (dir.) (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París, Ministère du Travail, de l’Emploi et du Dialogue Social.
- Gollac Michel y Marceline Bodier (dir.) (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París, DARES, Ministère du travail et de l’emploi. Disponible en :<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf>.
- Gollac, Michel y Serge Volkoff (2007), *Les conditions de travail*. París, La Découvert. Collection Repères.

- Gutiérrez, Leandro (1981), "Condiciones de la vida material de los sectores populares en Buenos Aires". *Revista de Indias*, 41, pp. 167-202, enero-junio.
- Johnson, Jeffrey y Ellen M. Hall (1988), "Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population". *American Journal of Public Health*, 78 (10), pp. 1336-1342.
- Karasek, Robert (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job design". *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), pp. 285-308.
- (1989), "The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure". *International Journal of Health Service*, vol. 19, n° 3, pp. 481-508.
- Karasek, Robert, Dean Baker, Frank Marxer, Anders Ahlbom y Tores Theorell (1981), "Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men". *American Journal of Public Health*, 71 (7), pp. 694-705.
- Karasek, Robert y Tores Theorell (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York, Basic Books.
- Moncada, Salvador, Clara Llorens y Tage Kristensen (2005), *Método ISTAS21 COP-SOQ. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Barcelona, ISTAS. Disponible en: <www.istas.net el ISTAS21>.
- Moorman, Robert (1991), "Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship". *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), pp. 845-855.
- Neffa, Julio César (1989), *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires, Ed. CEIL-CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL-URA N° 111 en CNRS/Ed. Hvmanitas.
- (1995), *Las CyMAT: presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. Buenos Aires, PIETTE-CONICET. Serie CyMAT.
- (1998), *Modos de Regulación, Regímenes de Acumulación y su crisis en Argentina (1880-1996). Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires, Ed. EUDEBA/PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad.
- (2011), "Políticas de empleo: una visión sintética de largo plazo (1989-2011)". *Voces del Plan Fénix*, año 2, núm. 6. Buenos Aires, mes de junio.

- (2012), "La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad". *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, núm. 11.
- (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, CEIL-CONICET/Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias Económicas/Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas/Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración/Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores.
- Panettieri, José (1997), *Ayer y Hoy: desocupación y desocupación*. Buenos Aires, Grupo Editor Universitario.
- Queinnec, Yvon, Catherine Teiger y Gilbert De Terssac (2001), *Trabajo por turnos y salud: referencias para la negociación*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/CEIL PIETTE/CONICET/Lumen-Humanitas/Carrera de Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- Rugulies, R. (2004), "The Nacional Institute for Occupational Safety and Health: Generic Job Stress Questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire". Ponencia presentada en el *Forum on "The way we work and its impact on our health"*. *Scientific Summaries Paper*, Los Ángeles (CA).
- Sábato, Hilda y Luis Alberto Romero (1992), *Los trabajadores de Buenos Aires: la experiencia del mercado, 1850-1880*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Siegrist, Johannes (1987), "Impaired quality of life as a risk factor in cardiovascular disease". *Journal of Chronic Diseases*, 40 (6), pp. 571-8.
- (1996). "Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 27-41.
- Siegrist, Johannes y Michael Marmot (2004), "Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges". *Social Science and Medicine*, 58, pp. 1463-73.
- (eds.) (2006), *Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications*. Oxford, Oxford University Press.
- Silberstein, Enrique (1970), *De la Torre y los frigoríficos*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

¿Vínculos laborales nocivos? Análisis de las relaciones sociales de los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional de la Plata (UNLP)

Ana Julia Reguera
María Cecilia Bostal
Julieta Cassini
Sofía Malleville

RESUMEN

El presente trabajo forma parte del creciente interés por una dimensión de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT): los riesgos psicosociales (RPST).

El principal objetivo de este artículo es analizar uno de los factores de los RPST —las relaciones sociales en el trabajo— en un colectivo de trabajadores específico: el personal no docente de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Para ello, nos hemos servido

Ana Julia Reguera es Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Es Coayudante de la cátedra “Psicología del Trabajo” (Filippi) de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeñó como Adscripta graduada durante los años 2014 y 2015 de la cátedra “Psicología Laboral” de la UNLP.

María Cecilia Bostal es Profesora en Sociología por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Se desempeña como Adscripta graduada a la cátedra “Metodología de la Investigación Social II” de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP.

Julieta Cassini es Licenciada y Profesora en Psicología por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Es Adscripta graduada de la cátedra “Psicología Preventiva” de la Facultad de Psicología de la UNLP. Es Becaria Doctoral en Investigación, Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) de la Provincia de Buenos Aires.

Sofía Malleville es Profesora en Sociología por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata (FAHCE- UNLP), Doctoranda en Ciencias Sociales (FAHCE- UNLP). Es Becaria Doctoral por la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) de la Provincia de Buenos Aires. Se desempeña como Adscripta graduada en la cátedra “Metodología de la Investigación Social II” (FAHCE- UNLP).

de una encuesta realizada a una muestra de trabajadores, de observaciones en el lugar de trabajo y de testimonios obtenidos a partir de la implementación de un taller de visualización llamado “¿Cómo siento mi cuerpo trabajando?” y de una jornada de cine-debate.

PALABRAS CLAVE

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES. RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO. TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNLP.

ABSTRACT

This work is the result of an increasing interest in conditions and environment of work (CAEOW), especially in one aspect of them: the psychosocial risks at work (PSRW).

The aim of this article is to consider one dimension of PSRW: the social relations at work among non-professional workers of Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Therefore, the results of a survey which was applied to a sample of workers are analyzed considering observations at their workplaces and testimonies obtained by a workshop called “How do I feel my body when I work?”, as well as a meeting in which a cinema debate took place.

KEY WORDS

CONDITIONS AND ENVIRONMENT OF WORK. PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK. SOCIAL RELATIONS AT WORK. NON-PROFESSIONAL WORKERS OF UNLP.

INTRODUCCIÓN

El conjunto que hace a los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) se puede caracterizar como un colectivo heterogéneo. En él se incluyen diversos tipos de tareas que los sujetos en sus jornadas laborales deben llevar adelante: administrativas, mantenimiento, técnicas, servicios generales, asistenciales. Además, dichos trabajadores tienen lugares de trabajo disímiles al estar distribuidos en las diferentes unidades académicas de la Universidad (entre otros, facultades, dependencias, laboratorios). Sin embargo, su actividad comparte varias características: la mayoría trabaja de lunes a viernes, entre 6 y 7 horas diarias realizando sus tareas principalmente por la mañana y primeras horas de la tarde; tienen en gran medida 48 horas seguidas de descanso durante el fin de semana; es poco común que realicen horas extraordinarias; la generalidad de los trabajadores (el 83,3% de los encuestados en el marco de la presente investigación) cuenta con 20 días o más de vacaciones. A su vez, sus horarios tienen cierta flexibilidad: en la mayoría de los casos pueden retirarse si se presenta algún inconveniente y no hay un control extremadamente estricto de los horarios de entrada y salida. Perciben salarios muy por encima del mínimo; de hecho, según los resultados preliminares de la encuesta que se realizó, más de un 70% considera estar bien pago.

En líneas generales, este trabajo se acerca a lo que en el imaginario social se considera un “buen empleo”, es decir, estable y relativamente bien remunerado, con buenos tiempos de descanso, en el cual las personas no parecen estar expuestas a grandes riesgos físicos. Sin embargo, desde la concepción que se adopta, se cree que los trabajadores en su actividad están expuestos a factores de riesgo no solo físicos sino también psicosociales. Es por eso que surgió la pregunta que dio lugar al presente trabajo acerca de las relaciones sociales de los no docentes dentro de sus trabajos. Un 82% tiene relación con el público y casi un 70% (35% siempre, 32% a veces) necesita del trabajo de otro/s compañero/s para realizar su tarea, esto es, trabaja de manera colaborativa. ¿Cómo son esas relaciones con el público? ¿De qué manera se desarrolla el vínculo entre compañeros? ¿Qué tipo de relación existe con los superiores y con la organización de la cual forman parte? El objetivo será, entonces, observar las relaciones sociales que el personal no docente teje cotidianamente en su trabajo, considerándolas en el marco teórico de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Este artículo se desprende de lo trabajado desde el año 2013 dentro de un proyecto de investigación denominado “Una dimensión poco estudiada de las CyMAT: los riesgos psicosociales en el trabajo asalariado”, dirigido por el Dr. Julio César Neffa y radicado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la Plata. Uno de los productos más importantes del proyecto fue la elaboración de un cuestionario que buscó abordar las percepciones de los trabajadores en relación con los RPST. Dicha encuesta fue realizada –con el apoyo del sindicato Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata (ATULP)– a una muestra de 351 trabajadores no docentes de la UNLP. Dicha muestra se obtuvo de un total de 2.178 trabajadores registrados, teniendo en cuenta dependencias, agrupamientos (administrativo, mantenimiento, servicios generales, técnicos, asistenciales) y participación porcentual de las categorías de trabajadores en relación con la distribución de estas en las diferentes dependencias de la Universidad entre 2014 y 2016. A su vez, la información relevada por ese cuestionario se complementa con observaciones en el lugar de trabajo realizadas durante la aplicación del mismo.

Sumado a esto, se cuenta con registros de un taller de visualización en el que participaron 19 trabajadores de diversas áreas de la UNLP, en el cual se trataron distintas dimensiones de los RPST a partir de dinámicas grupales. También, se dispuso de aportes de una jornada de cine-debate realizada con 30 trabajadores de las distintas dependencias de la UNLP, donde se abordaron temas vinculados con las relaciones sociales en el trabajo y con psicopatologías laborales asociadas (violencia laboral, hostigamiento).

Nuestra investigación se valió de todo el material producido durante este trabajo de campo (encuestas y registros diversos) para analizar las relaciones sociales del personal no docente de la UNLP.

Teniendo en cuenta este objetivo, se considera necesario comenzar por definir los riesgos psicosociales en el trabajo y el contexto de surgimiento de dicho concepto, para luego abordar las relaciones sociales como uno de dichos factores y analizarlo, en este caso, en función de sus cuatro dimensiones: las relaciones con los superiores, con los compañeros, con el público y con la organización en general.

EL TRABAJO COMO EJE ARTICULADOR DE LA VIDA

En las últimas décadas, el mundo del trabajo se ha ido modificando al calor de los diversos cambios operados en el modelo de acumulación mundial, especialmente a partir de la crisis capitalista de la década del setenta y de la emergencia de un nuevo paradigma productivo (Neffa, 1982). Estas transformaciones macroeconómicas trajeron aparejados cambios en la estructura y organización de las empresas repercutiendo en las organizaciones del sector público, en la configuración del mercado de trabajo y, por ende, en las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). La carga global de trabajo deja de ser esencialmente física, como lo era en la industria fordista/taylorista, y adquieren especial relevancia los riesgos ocupacionales ligados a las dimensiones psicosociales fruto del detrimento del sector industrial y del crecimiento del sector servicios (Neffa, 1989 y 2003).

En este sentido, es la configuración de las condiciones de trabajo, es decir, el contenido y la organización que asume el proceso de trabajo, lo que determina el sufrimiento o placer del sujeto durante el desarrollo de su actividad laboral, influyendo sobre la salud de los trabajadores insertos en un colectivo y en el funcionamiento de la organización (Giraud, Korinfeld y Mendizábal, 2003; Neffa, 2015). Teniendo en cuenta esta definición de CYMAT y en consonancia con las características de la organización, se profundizará sobre una categoría específica que se enmarca dentro de estos dos términos: *los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)*.

Los RPST pueden ser definidos como aquellos riesgos para la salud en un sentido integral (bio-psico-social) generados por los determinantes socioeconómicos y, esencialmente, por las condiciones que asume el proceso de trabajo, su contenido y organización, susceptibles de interactuar con el funcionamiento físico, mental y social de los trabajadores y de impactar en la empresa u organización. Teniendo en cuenta las múltiples variables que interfieren en la conformación de los riesgos en el trabajo, se pueden identificar seis factores para su análisis: intensidad y tiempo de trabajo; exigencias emocionales; autonomía y margen de maniobra; conflicto éticos y de valores; inseguridad en el puesto de trabajo; y relaciones sociales en el trabajo (Gollac y Bodier, 2011; Neffa, 2015).

EL FACTOR DE LAS RELACIONES SOCIALES

Los seres humanos son seres relacionales. En el trabajo, las personas establecen vínculos con superiores, colegas, compañeros, con la organización en sí misma y, en función del tipo de empleo, con el público. Dichas relaciones, entendidas como la totalidad de los intercambios dinámicos que los sujetos desarrollan con los diferentes actores de su entorno laboral, pueden constituir un aspecto positivo del trabajo o pueden configurarse como un factor de riesgos psicosociales en el trabajo.

Schlemenson (2002) considera al trabajo como un organizador de la personalidad, sustento de la identidad y autoestima. El trabajo tiene un valor central para la vida de las personas, y de él se pueden derivar sentimientos positivos o, por el contrario, frustración, aburrimiento y sinsentido. Entonces, el trabajo puede ser tanto promotor de salud como de enfermedad, estructurante o patógeno (Dejours, 1992).

Las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que se integren y se sientan parte de un equipo en el que exista un reconocimiento de su tarea, se perciban como valorados por sus calificaciones y competencias, donde sean tratados de manera justa y sientan que realizan algo útil por los demás.

Las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el mutuo apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo y crear un clima laboral saludable (Neffa, 2015: 215).

Por el contrario, puede suceder que dichas relaciones se transformen en un factor de riesgo. En relación con los cambios introducidos en la escena global en lo que respecta al modo de trabajo, se podría pensar que hay serios alicientes que contribuyen directamente a fragilizar las relaciones sociales en el marco laboral, rasgando el tejido protector que puede aportar el ser parte de un “colectivo de trabajo” y el habitar un espacio donde el clima laboral sea reconfortante (Dejours y Gernet, 2012).

Si en el trabajo no se propicia la comunicación formal e informal entre los trabajadores, si se entretajan malas relaciones, si existe una falta de cohesión en el grupo o dificultad para expresar emociones y opiniones, puede generarse tensión y un clima laboral poco saludable. La falta de reconocimiento por parte de superiores, colegas e incluso por parte del público, el sentimiento de soledad o falta de apoyo social en el trabajo pueden afectar profundamente al trabajador.

En este marco, el reconocimiento se presenta como un elemento decisivo en la dinámica de movilización subjetiva de la inteligencia y la personalidad en el trabajo. Tal reconocimiento puede venir de los superiores, y sus consideraciones son tomadas, en mayor medida, como “juicios de utilidad”, concernientes al resultado en particular. Ahora, cuando viene de los compañeros y/o colegas, adquiere otras particularidades en tanto las afirmaciones que puedan hacerse sobre el trabajo realizado estarán del lado de los “juicios de belleza”. El par puede ver, en ese producto o servicio terminado, el proceso que el trabajador ha llevado a cabo, las “trampas necesarias” y la creatividad puesta en juego. Ambos son necesarios como elementos positivos que refuerzan el sentimiento de reconocimiento y posibilitan al trabajador continuar con sus actividades habituales del lado del placer, de la salud (Dejours, 1992).

Los refuerzos de parte de los pares muchas veces sirven también como “apoyo social” para contrarrestar “fuentes de malestar”. El “apoyo social” alude al conjunto de vínculos y acciones que los individuos o los grupos producen para emitir consejos, prestar ayuda técnica, profesional o emocional a los compañeros a fin de superar circunstancias de grandes demandas de trabajo, falta de autonomía, carencia de reconocimiento, situaciones conflictivas en general. Así, si esta variable se ve perjudicada, las posibilidades de que actúe como un amortiguador ante estas coyunturas disminuyen, dificultando que se den estrategias de resistencia y/o adaptación.

Si, en relación con estas particularidades, se configura un panorama de relaciones sociales “conflictivas”, al mantenerse en el tiempo puede desarrollar vínculos laborales nocivos. Cuando estos vínculos no coinciden en los aspectos generales de organización y éticos, se desploma la confianza y se configura lo nocivo, en tanto que puede repercutir sobre la salud en sus aspectos biológicos, mentales y sociales.

En el nivel “micro”, las personas suelen desarrollar síntomas de ansiedad, sensación de amenaza, miedos y fobias, problemas de concentración, de memoria. También baja el sistema inmunológico y se desarrollan con mayor frecuencia enfermedades comunes o bien aparecen somatizaciones reactivas a los conflictos vividos. Hay conductas de evitación hacia el ambiente laboral generando situaciones de ausentismo “voluntario” y desmotivación hacia la tarea (Saavedra, 2005). En el aspecto laboral, se ven afectadas tanto la calidad como la cantidad de producción, se interfieren los canales de comunicación, descende la creatividad,

disminuye la motivación hacia la tarea, hay despreocupación, aumentan los accidentes laborales, el ausentismo y las licencias por enfermedad. En el nivel “macro”, hay pérdida de fuerza laboral, mayor gasto económico de las empresas y del Estado, generación anticipada de pensiones por enfermedad, aumento del gasto en los servicios de salud (Saavedra, 2005).

El sufrimiento es concebido como una vivencia específica que resulta de la confrontación dinámica de los sujetos con la organización del trabajo (Dejours y Abdouchili, 1990). El concepto de sufrimiento permite así identificar la diversidad de los procesos psíquicos puestos en juego en las situaciones laborales y focalizar el análisis en el vínculo subjetivo movilizado frente a los contenidos concretos de las tareas. El sufrimiento comienza cuando la relación hombre-organización del trabajo está bloqueada, cuando el individuo ya utilizó al máximo sus potencialidades. No es tanto la importancia de las exigencias mentales o psíquicas del trabajo las que hacen emerger el sufrimiento, sino más bien la imposibilidad de toda evolución para aliviarlo.

LAS RELACIONES SOCIALES EN LOS TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNLP

A continuación se analizarán las relaciones sociales de los trabajadores no docentes de la UNLP con sus superiores, con la organización que los emplea, con sus compañeros/as y con los usuarios.

Relaciones con los superiores jerárquicos

Un aspecto importante a la hora de caracterizar las relaciones sociales en el trabajo es la configuración que adopta el liderazgo y dirección de los superiores jerárquicos en la organización. Estos, entre otras acciones, pueden brindar apoyo técnico cuando el trabajador debe realizar una labor delicada o compleja, valorar y reconocer las tareas que realiza el personal a su cargo, generar espacios de diálogo, componer adecuados sistemas de información y comunicación al momento de proporcionar órdenes o indicaciones (Neffa, 2015). Sin embargo, cuando el estilo de dirección asume características autoritarias, se genera un mal clima laboral que repercute directamente en las relaciones de trabajadores y sus jefes.

Es interesante señalar que, en su actividad cotidiana, los trabajadores no docentes responden a una doble línea jerárquica: por un lado, a las autoridades “docentes” de las unidades académicas (decanos, vicedecanos,

secretarios académicos, etc.); por otro lado, también responden a superiores “no docentes” que tienen una categoría mayor y personal a cargo. Por lo tanto, desde estos dos frentes se determinan entre otras cuestiones, las tareas a realizar, el ritmo que pueden tener, la “mejor manera” de llevarlas a cabo.

Según los datos recabados a partir de la encuesta realizada a los no docentes de la UNLP, se puede indicar la presencia de ciertas situaciones que ejemplifican lo anteriormente señalado. Cuando se les preguntó a los trabajadores si, al momento de realizar su actividad, recibían órdenes contradictorias o poco claras, se observa que más de la mitad de los trabajadores no docentes respondieron “A veces” (43,1%) o “Siempre” (8,6%), frente a un 48,3% que respondió “Nunca”. Esto indicaría que pueden existir falencias a la hora de comunicar e informar al personal a cargo sobre las tareas que deben realizar.

La forma que asume el liderazgo en una organización, en tanto proceso social, implica que las indicaciones dadas por los superiores al personal a cargo repercuten directamente en la organización del trabajo y en las relaciones de intercambio, comunicación y cooperación en el marco de ese establecimiento. Se puede vislumbrar esta situación a partir del relato de una trabajadora de atención al público:

Yo tengo un sello para firmar los seguros, y para mí es terrible, porque llevan mi nombre; hay una falta de responsabilidad del jefe porque no supervisan los seguros. Y, si llega a haber un error, la responsable soy yo, ellos no se hacen cargo (Área Dirección de Enseñanza).

Sin embargo, cuando se interroga a los trabajadores si, en caso de desacuerdo, pueden conversar con sus superiores, se observa que un alto porcentaje sostiene que “Siempre” puede discutir con ellos (74,6%), mientras que un 17,9% respondió “A veces” y solo un 6,9% contestó “Nunca”. Por lo cual, las diferencias respecto de la mejor manera de realizar una determinada tarea no responderían a un problema de comunicación entre los superiores y el personal a cargo.

En relación con las situaciones de tensión que viven los no docentes con sus superiores jerárquicos, se ve que un alto porcentaje (61,3%) de los encuestados respondió que “Nunca” sufre situaciones de tensión, mientras que un 33,3% contestó “A veces” y un 5,1% “Siempre”. Si bien la distribución de porcentajes se inclina hacia el “Nunca”, detrás de cada respuesta

que contempla “Siempre” y “A veces” se encuentran personas que, en el marco de su actividad laboral, sufren episodios de tensión con sus superiores. En la crónica del taller de visualización se halla el relato de una de las observadoras sobre la situación que describe una trabajadora de atención al público durante la actividad, ante la pregunta “¿Cómo se siente mi cuerpo trabajando?”

Aquí realiza una pausa. Le pregunto acerca del brazo derecho, por qué lo había realizado de esa forma (ya que era desproporcionado con respecto al otro) y me comenta que había tenido un accidente camino al trabajo. Por ese motivo ella pidió licencia y tuvo problemas para lograr la credibilidad de sus superiores. Muy seriamente, ella me comenta: “Yo soy una persona de palabra, tiene un valor muy importante para mí, y ellos pensaban que estaba mintiendo... me querían cambiar de sector, y yo al tiempo tuve una enfermedad”. Dijo sentirse una persona que “va de frente” con su palabra y que, gracias a esto, pudo conservar su puesto, pero que, al tiempo, esos nervios por los que atravesó derivaron en una enfermedad autoinmune (Área de personal).

Asimismo, otros participantes comentan tensiones con la jerarquía: “Se puede relacionar con la actitud del Decano el cual no te trata mal, directamente no te trata. No hay registro ni reconocimiento. No hay roles definidos”; “El jefe no refleja lo que el grupo es”; “La solidaridad de las autoridades no se ve”. Una participante del taller también dice que en sus tareas cotidianas se encuentra con “jefes que no saben ser jefes” y que lo que desean es “un jefe al que no le dé lo mismo todo, con capacidad de distribuir bien el trabajo, que no te sobrecargue”. Se visualiza en esto que las condiciones y la división del trabajo arrastran consigo todo un sinfín de relaciones laborales conflictivas, que se reflejan no solo en nulidad del reconocimiento, sino también en la falta de solidaridad y la desvalorización de la tarea. Esto puede derivar en patologías físicas. Los participantes comentan que sienten desgaste en sus voces, dolor de garganta, y una de las participantes señala incluso que “por pensar diferente a la autoridad hice una enfermedad, efecto del estrés”.

Como se observa en estos fragmentos, algunas situaciones de tensión con los superiores pueden traducirse en sufrimiento para los trabajadores generando consecuencias negativas en su salud. Asimismo, los conflictos interpersonales derivan en una mala calidad de las relaciones sociales dentro del ámbito laboral lo cual, además de generar sufrimiento

y dolencias, moviliza a trabajadores a abandonar su puesto de trabajo. Tal es el caso de las observaciones realizadas en el taller de visualización en relación con lo esbozado por el grupo autodenominado “los sobrevivientes” de un departamento de salud:

Comentan que ya se han ido siete personas del área por malas condiciones, conflictos personales o por enfermedad. Hay mal clima laboral: mucha presión, maltrato, autoritarismo, sobrecarga. Están divididas/agrupadas por afinidad. Es un ambiente laboral “desfavorecedor”, que genera efectos muy negativos en el cuerpo: “el cuerpo habla”: dolores de panza, de cabeza, asfixia. “Me quedo sin aire”, angustia, conjuntivitis: “los ojos pegados” (Departamento de Salud).

A su vez, las realidades de las diferentes unidades académicas están supeditadas a las particularidades de la gestión en suerte. En diversos casos, hay buenas relaciones con la misma. Comentan por ejemplo: “Hoy es otra situación: puedo llamar por teléfono a la decana y me dice: venite”. En otros casos, expresan: “Todos nos preguntamos cuándo se jubila”, frase que sirve como un denominador común entre los representantes de esa facultad ante un jefe que ya está próximo a la edad para hacerlo. Pareciera, entonces, que la esperanza de que la situación mejore en muchos casos estaría en relación con los cambios de gestión.

Por otro lado, según distintos autores (Gollac y Bodier, 2011; Karasek y Theorell, 1990; Neffa, 2015), las relaciones sociales en el trabajo se vinculan directamente con los conceptos de reconocimiento y justicia. El reconocimiento del esfuerzo y los resultados es fundamental para la autoestima y el refuerzo de la identidad del trabajador y, cuando no existe, constituye un factor de riesgo psicosocial (Dejours, 2013). Un 66,7% de los trabajadores plantea que “Siempre” recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de superiores; a su vez, un 25,4% sostiene que “A veces” y solo un 6,6% percibe que “Nunca” su trabajo es respetado o reconocido por sus jefes.

Si bien los porcentajes que realizan una valorización positiva respecto del reconocimiento por parte de los superiores jerárquicos son altos, en los comentarios cualitativos de las encuestas se encuentran situaciones diversas en donde los superiores jerárquicos desestiman el trabajo efectuado por los “no docentes”, por ejemplo suspendiendo y/o reduciendo las tareas de algunos/as trabajadores por razones arbitrarias. Como esboza Dejours (1992, 2013), los denominados “juicios de utilidad” son pronunciados por la

línea jerárquica en relación con la labor realizada por el personal a cargo. Si un trabajador siente que su compromiso no es tenido en cuenta o es subestimado, esto puede llevar a escenarios de sufrimiento.

Así, se destacan casos que dan cuenta de lo anteriormente explicitado registrados por observaciones de encuestadoras en la situación de la administración del cuestionario. El primer ejemplo pertenece a un trabajador de un área de servicios generales que comenta que “estaba así, como ustedes [contento], pero hoy cambié, me siento aislado. Por un cambio, un movimiento que hubo en el área. Ya ni siquiera tengo tarea, vengo, abro y nada más”.

Sobresale el caso de un trabajador administrativo que refiere angustia con su situación laboral:

No tengo tareas, respondo en función de lo que debería hacer pero estoy “frezado”, solo cumplo horario, no soy considerado en el desarrollo de las tareas. Con el cambio de gestión y por cuestiones no dichas, no tengo el desarrollo de tareas pertinente a mi categoría. Me siento un “ñoqui”, me negaron la posibilidad de reubicarme [...] Hace 4 años que estoy en esta situación, no sé si reírme o llorar. En todo este tiempo, no llegué a cumplimentar una semana de mi anterior función, una semana de trabajo en 4 años [...] Estoy en una situación de “bullying laboral” y “ostracismo político” .

A su vez, en la misma facultad del trabajador anterior, se dio con una trabajadora que indicó que su superior no le otorgaba tareas y/o trabajos para realizar aduciendo que ella estaba en una “situación particular” haciendo referencia a que tiene hijos. Luego de finalizar la encuesta, la mujer le pidió al delegado el número de teléfono de la encuestadora para solicitarle que borrara el área en la cual se desempeña ya que es la única allí y tenía miedo de que se conociera su testimonio. Esta situación puede indicar el carácter negativo del vínculo de esta trabajadora con su superior al punto tal de tener que medir sus dichos por temor a posibles represalias.

Como sugieren los fragmentos cualitativos citados, este tipo de situaciones no parecerían ser solamente casos aislados puesto que involucran a trabajadores de distintas facultades, áreas y categorías.

Relaciones con la organización

En cuanto al concepto de reconocimiento, se debe señalar que no solo implica los aspectos materiales, ligados a la remuneración, sino que también involucra aspectos morales y simbólicos referidos al “hacer” y al “ser” de ese trabajador dentro de la organización y en consonancia con su desempeño laboral (Dejours, 2013; Neffa, 2015).

En lo que respecta a la remuneración, se observa que la mayor parte de los no docentes percibe un salario en pesos que supera los \$10.000. Sin embargo, poco más del 25% de los trabajadores recibe un salario por debajo de los \$10.000. Por otro lado, al indagar en torno a la autopercepción sobre la remuneración, se señala que el 72% se considera “bien pago”. Es oportuno destacar que el porcentaje que le sigue, si bien es relativamente bajo (14%), indica que esos trabajadores sienten que su trabajo está “mal pago”. Hay un 9% que sostiene estar “muy bien pago”. Teniendo en cuenta estos datos, se podría decir que la cuestión salarial no sería la problemática central que interpela a este colectivo.

Otro de los elementos que permite reflexionar sobre el reconocimiento y la relación del trabajador con la organización que lo emplea es la percepción que poseen los no docentes sobre la posibilidad de hacer carrera en dicho establecimiento. En este sentido, se nota que, ante la consulta por la posibilidad de promoción o ascenso, el 42,2% indicó que “Siempre” tiene expectativas. Sin embargo, se remarca que un 29,9% de los trabajadores señaló que “Nunca” vislumbra el ser ascendido como una posibilidad, a pesar de todos sus esfuerzos, mientras que un 15,7% respondió “A veces” y un 5,7% que “No sabe” si puede ser ascendido.

El material cualitativo permite conocer lo expresado por ciertos trabajadores respecto de los concursos no docentes que se dan en la UNLP. Algunos señalaron que existen “mecanismos injustos” durante la selección por concursos, otros plantean que “el concurso está arreglado, demasiado direccionado. Eso te causa frustración”. Además, un trabajador señala: “No tengo expectativas de ser ascendido; el concurso es una simple pantalla porque, después, eligen a dedo”.

Relaciones con los compañeros/as

Las relaciones con los compañeros son centrales en el proceso de trabajo ya que con ellos el trabajador comparte la mayoría de su jornada laboral.

Estas relaciones pueden ser de carácter conflictivo o competitivo o de carácter colaborativo, de camaradería. Se puede concluir que el apoyo brindado por los pares es fundamental:

[para] transmitir conocimientos, experiencias y ayudar a superar momentos difíciles provocados por las exigencias de las Cymat y los RPST prevalecientes, el agotamiento emocional, los conflictos y tensiones (Neffa, 2015: 214).

Una buena relación entre compañeros puede incrementar el bienestar psicológico en el trabajo y crear un clima laboral saludable. Para ello, son indispensables una buena comunicación y el apoyo interpersonal. Por el contrario, las relaciones de tensión, la dificultad para comunicarse y/o expresar las emociones y opiniones, la falta de cohesión o de trabajo en equipo y el aislamiento pueden producir un gran sufrimiento en el trabajo.

En el caso de los trabajadores no docentes de la UNLP, un 16,5% afirma que desarrolla su labor solo y de manera autónoma, mientras que un 23,1% solo lo hace “Algunas veces” y un 58,4% trabaja “Siempre” en colaboración con otros, lo que muestra que en el cotidiano laboral los trabajadores se vinculan entre sí. Ese vínculo incide en la manera en que realizan sus tareas, sobre todo en este caso en que un gran porcentaje plantea que trabaja colaborativamente con sus compañeros. En esta línea, el 65,7% de los encuestados afirma que los compañeros con quienes trabaja lo ayudan a realizar correctamente sus tareas, el 27,7% plantea que esto sucede algunas veces y el 5,7% expresa que nunca.

La relación entre compañeros implica muchas veces la posibilidad de acuerdos y desacuerdos en torno a la realización de las tareas. Más allá de la existencia de desacuerdos, una buena relación con los colegas requiere de una buena comunicación interpersonal, por lo que la posibilidad de intercambiar opiniones con ellos en estos casos es importante. De los trabajadores no docentes encuestados, el 80,7% afirma que en caso de desacuerdo puede discutir con sus compañeros, un 12,1% considera que solo algunas veces y el 6,6% plantea que no puede discutir.

Otra dimensión que permite caracterizar las relaciones sociales entre los trabajadores es la percepción de formar parte de un equipo de trabajo, en el cual cada integrante colabora con los otros para afrontar las tareas y resolver las eventuales dificultades. De los trabajadores encuestados, el 64,9% afirma sentirse “Siempre” parte de un equipo de trabajo, mientras

que un 23,8% expresa que esto solo se da “Algunas veces” y un 10,5% plantea que “Nunca” se siente parte de un equipo.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, en las relaciones sociales en el trabajo ocupa un lugar importante el reconocimiento del esfuerzo y los logros del trabajador, ya que esto influye en la autoestima y en el refuerzo de su propia identidad. Cuando no existe, constituye un factor de riesgo psicosocial (Dejours, 2013). En el caso del personal no docente, gran parte de los trabajadores afirma recibir el respeto y la estima que merece su trabajo por parte de sus compañeros: siempre el 77,2%, algunas veces 18,2%. Por el contrario, un 2,8% expresa que esto nunca sucede.

Como se desarrolló hasta aquí, los datos elaborados a partir de la encuesta expresan que la mayoría de los trabajadores son ayudados por sus compañeros para realizar correctamente sus tareas, tienen la posibilidad de discutir en caso de desacuerdo, sienten la impresión de formar parte de un equipo y reciben el respeto y la estima que consideran que merecen por parte de sus compañeros. Sin embargo, y a pesar de esto, en el taller de visualización surgieron testimonios que permiten comprender cómo viven la relación con sus colegas que no parecen estar incluidos en esa mayoría que aparece en las encuestas.

Entre estos testimonios, una de las trabajadoras, cuya tarea es la atención al público, planteaba que sus compañeros “le taladraban la cabeza” y que su espacio de trabajo es como un “pequeño neuropsiquiátrico”, al cual siente que no pertenece. Otra participante expresaba que el trabajo con sus compañeros era desigual: “No hay diálogo, ni participación, ni decisión; tres trabajamos a lo loco y otros van y vienen; no hay compromiso, ni cooperación entre compañeros”. Frente a la pregunta de cómo creía que esto repercutía en ella, su respuesta fue que le generaba estrés e irritabilidad. A su vez, varios trabajadores refieren que la relación con los compañeros depende del compromiso, y otros argumentan falta de solidaridad.

Asimismo, se registran testimonios que muestran situaciones de tensión entre colegas, como es el caso de una trabajadora del área de biblioteca que plantea que, como sus compañeros la molestan, ella pone música para molestarlos a ellos. Hay testimonios que relacionan estas situaciones de tensión con la brecha generacional: por ejemplo, una de las participantes comenta que se llevaba mal con varios de sus

compañeros porque ella “... viene con otro paradigma. Esta nueva generación con reglamento que se queja por todo: vienen con el Convenio Colectivo de Trabajo, el Estatuto no-docente, etc. Te dicen: ‘me tomo el artículo 102 para faltar’, y yo no sé ni siquiera cuál es, tengo más respeto del que debería”. Otra compañera agrega: “Nosotros, los más viejos, teníamos otra cultura, había solidaridad. Ahora te dicen ‘a mí no me corresponde’”. Por último, muchos manifiestan que el “chusmerío” y el traslado de “las frustraciones personales al área laboral” repercuten en el cotidiano poniendo “fuera de foco la tarea”.

En estos testimonios se puede ver cómo una mala relación con los compañeros influye en el clima de trabajo, afecta la actitud de los trabajadores frente a sus tareas e incide en su salud. Más allá de que la mayoría de los trabajadores no manifieste grandes problemas en sus relaciones con sus compañeros, no niegan que existan algunos para los cuales esas relaciones se convierten en un factor de RPST.

Relaciones con el público en general

El 82,6% de los trabajadores no docentes de la UNLP se encuentra en contacto directo con el público, en su mayoría con usuarios alumnos/as de las distintas facultades.

En este aspecto, los encuestados sostienen lo siguiente: un 81,7% refiere que “Siempre” posee contacto directo con el público mediante una relación del tipo “cara a cara”, mientras que un 54,7% lo hace a través de sistemas de comunicación como el teléfono y un 42% respondió que “Siempre” es contactado mediante correo electrónico. Como se señaló anteriormente, durante las últimas décadas las relaciones sociales de producción se han complejizado, por lo cual la actividad laboral requiere que, cada vez más, los trabajadores ejerciten sus competencias afectivas, emocionales e interpersonales en sus relaciones con el público (De la Garza Toledo, 2010; Peiró, 2004). Durante la actividad “¿Cómo se siente mi cuerpo trabajando?” enmarcada en el taller de visualización, una trabajadora de atención al público comentó:

Nos relacionamos con gente, los oídos están porque tenemos que escuchar a los alumnos y a los padres para lograr que se sientan satisfechos con la respuesta... pero hay una diferencia: ella [en referencia a su compañera] se considera como un todo, pero yo me identifico con el uso de los sentidos; en el día laboral, soy ojos, cabeza y manos (Dirección de Enseñanza).

Teniendo en cuenta que la mayor parte del contacto que se establece entre los no docentes y los usuarios se da “cara a cara”, se determinó que ante la pregunta “¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con el público?”, el 51,9% respondió “Nunca”, mientras que el 43,9% contestó “A veces” y el 4,2% respondió “Siempre”.

En este sentido, es el trabajador quien, ante las exigencias de los usuarios, responde por la organización, a pesar de que, en ciertas ocasiones, no cuente con los recursos o el tiempo necesario para solucionar determinado requerimiento. En este sentido, la misma trabajadora citada anteriormente considera que posee grandes responsabilidades durante su labor de atención al público, debe solucionar problemas que se presentan y responder inquietudes no solo de los alumnos sino también de las figuras parentales:

A veces me veo respondiendo a situaciones extremas: padres que vienen a preguntar por sus hijos, sobre todo los que son del interior: “¿Cuándo se recibe?” o “Cuándo comienza el primer año?”, porque lo están manteniendo, pagando el departamento y quieren saber si realmente están estudiando. [...] todo esto lo tenés que transmitir con tu mejor cara, que no se note, para no matarlo de un infarto al papá, pero tampoco al chico, que no maduró (Dirección de Enseñanza).

En líneas generales (salvo los casos presentados) durante las instancias cualitativas de esta investigación, no se han encontrado situaciones complejas en las relaciones que los no docentes establecen durante su actividad cotidiana con los usuarios de los distintos establecimientos, en su mayoría alumno/as y padres de esos estudiantes universitarios.

CONFIGURACIONES DE VÍNCULOS LABORALES NOCIVOS

Respecto de las situaciones de violencia en el lugar de trabajo, se debe señalar que estas se diferencian de las situaciones denominadas “de tensión” con los demás integrantes de la organización, las cuales pueden estar ligadas a aspectos propios del trabajo cotidiano. La violencia, en cambio, engloba diversos comportamientos preocupantes que incluyen tanto situaciones de agresión física o acoso sexual como escenarios de hostigamiento, violencia verbal y críticas injustas.

Entre los trabajadores no docentes, durante la realización de las encuestas se destacaron casos muy puntuales de situaciones de acoso sexual o violencia física. En relación con esto, se determinó en porcentajes configuraciones de situaciones que podrían contribuir a vínculos laborales nocivos. Así, se afirman coyunturas donde se reconoce que los trabajadores han recibido bromas hirientes o de mal gusto (4%), sabotaje de su trabajo (7,4%) y agresiones verbales (8,7%). Otros denuncian que les impiden expresarse o hablar (8,3%), mientras que un 11,1% plantea que lo cargan de tareas inútiles y un 13,7% sostiene que lo ignoran o “ningunean”. Ante la pregunta por la crítica injusta a su trabajo, el porcentaje de respuestas afirmativas asciende al 15,1%. Es de destacar que la mayor parte de los no docentes atribuye estos comportamientos a “personas de la organización”. Los principales conflictos, entonces, no se presentan en las relaciones con usuarios/as sino con las demás personas con las cuales comparten su trabajo.

La jornada de cine-debate y las observaciones participantes del equipo de encuestadoras también arrojaron indicadores de configuraciones de vínculos laborales nocivos y la presentación de psicopatología laboral asociada. En la misma se apuntó a relevar nociones en relación con la violencia laboral, y se pudo ver entre los trabajadores una gran naturalización del conflicto. Los participantes indican: “pasa muchas veces, no te digo todo los días, pero al menos una vez al mes”; “por ahí escuchás un insulto entre compañeros, o que el jefe no es que te lo dice abiertamente, te da a entender que ojo... cuides tu lugar de trabajo, no hagas demasiadas preguntas y sigas en tus cosas”; “es horrible pero te acostumbrás”.

También parece que hay una fuerte concepción de la violencia laboral asociada al acosador y el acosado, sin quizás ir más en profundidad o ahondar en las condiciones del trabajo y la organización. Se observa que ciertos participantes utilizan para relatar sus experiencias la figura del “acosador”, que se localiza en mayor medida en la jerarquía. Asimismo, las resoluciones ante la situación tienden a ser individuales: pedido de “licencia psiquiátrica” (primero a corto plazo y luego acrecentándose); consulta a profesionales de la salud mental por fuera del ámbito laboral, muchas veces en detrimento de soluciones colectivas. Entre los relatos de los participantes se reitera esta cuestión: “X tuvo un problema con el jefe, no lo aguantaba más, la dejaba sin nada para hacer, hasta que un día llegó y no tenía ni escritorio”; “tuvo que pedir el pase a otra facultad”; “el problema

es que mi compañera necesita laburar y sabe que si le dice una palabra de más a su jefa ya está”; “ahora X viene súper empastillada”.

A su vez, según los relatos de los participantes, las situaciones de violencia entre compañeros se sitúan en conflictos inter-generacionales. Algunos de los que llevan más tiempo en la organización señalan que: “Ahora vienen pensando que se las saben todas y no es así”; “¡No tienen ni un día en la universidad y te tenés que aguantar cada cosa!”; “No respetan, no compartimos el valor del trabajo y hace que choquemos feo por la manera en cómo trabajamos”. En contraposición, por ejemplo, las expresiones de quienes recién comienzan a trabajar en la organización son: “Es difícil integrarse”; “En donde yo laburo tenés gente que hace 20 años que está, y la verdad que no te dan ni una mano cuando ven que estás complicado”; “Lo peor es que, incluso cuando te toca atender al público, te maltratan delante de ellos”.

REFLEXIONES FINALES

Las relaciones que entablan las personas en su trabajo son centrales en el día a día, sobre todo en personas con un empleo del sector servicios, como es el caso del personal no docente de la UNLP. Como se plantea en el desarrollo del presente trabajo, estas relaciones pueden constituir un aspecto positivo de la actividad laboral o pueden ser un factor de RPST.

Luego de haber realizado un abordaje exploratorio de los vínculos de los trabajadores no docentes, se puede concluir que es en las relaciones que los trabajadores tejen con sus superiores jerárquicos donde se encuentran resultados más llamativos. Es importante destacar que algunos manifiestan recibir órdenes contradictorias y vivir situaciones de tensión con la jerarquía que se traducen en enfermedades laborales, abandono del puesto de trabajo, entre otras situaciones que pueden constituir escenarios de sufrimiento para esos trabajadores. A su vez, en los testimonios cualitativos se vislumbra cómo, en ciertos casos, los superiores desestiman el trabajo de los no docentes y cómo las tensiones y conflictos con la jerárquica impactan negativamente en su salud.

En cuanto a las relaciones con la organización en general, se pudo ver que el reconocimiento salarial no constituye un factor problemático, pero se encontró que no sucede lo mismo con las expectativas de promoción o de ser ascendidos. Muchos trabajadores consideran poco transparentes o injustos los mecanismos de ascenso por concurso. Por otro lado, se

advierte la presencia de situaciones de violencia dentro de la organización, como son las bromas hirientes, el sabotaje del trabajo y/o las agresiones verbales. También se determinó que algunos trabajadores sienten que los cargan de tareas inútiles, los ignoran o “ningunean” y reciben críticas injustas. Esto resulta significativo sobre todo porque gran parte de quienes han sido víctimas de estos destratos identifican a las personas de la organización como responsables.

En cuanto a las relaciones que los no docentes establecen con sus compañeros y con el público en general, no parecerían constituir las más problemáticas para este colectivo.

Asimismo, se podría deducir que gran parte de los trabajadores trata con público diariamente y que esta relación no presenta grandes inconvenientes. Las situaciones de tensión son propias de la cotidianidad laboral, y quienes participaron en el taller de visualización no identificaron este vínculo como algo muy problemático.

Es interesante resaltar que el análisis posterior de los resultados por sub-grupos, es decir ahondando en las respuestas por Unidades Académicas, mostró mayores similitudes entre los datos obtenidos y los registrados por las técnicas cualitativas. Se pudo observar que, en algunas unidades académicas en las que el personal no docente es numeroso, los casos de relaciones sociales conflictivas registrados no son tan elevados. En contraposición, en algunas unidades académicas en las cuales el personal es más reducido y, por ello, contribuyen en menor medida a la proporción total de la muestra relevada, se pueden localizar indicadores de relaciones sociales conflictivas, vínculos laborales nocivos y presentaciones psicopatológicas asociadas al trabajo. Se resalta, de todos modos, que este análisis en sí mismo no permite corroborar la representatividad de las situaciones, en gran parte debido a que en ciertas unidades académicas el número de casos es acotado. No obstante, se lo puede pensar como una herramienta para futuras intervenciones en dichas unidades.

Para finalizar, se subraya como necesario realizar algunas reflexiones metodológicas. A lo largo de este análisis, se observó que, muchas veces, lo dicho por los trabajadores en el taller de visualización o en las observaciones parecía no reflejar lo que mostraba la encuesta. Por ello, es interesante señalar la riqueza que aporta la complementariedad de técnicas a la hora de abordar este tipo de problemáticas. La encuesta permite abarcar a un gran número de trabajadores, realizar generalizaciones,

analizar diversas dimensiones. Sin embargo, posee sus limitaciones. Y es allí donde un abordaje de tipo cualitativo brinda la posibilidad de complementar los resultados del cuestionario e incluso de profundizar en los sentidos y percepciones de las personas en relación con su trabajo (Gollac y Bodier, 2011). Por otro lado, se tiene en cuenta que es posible que la información sobre relaciones sociales relevada en la encuesta esté “suavizada”, ya que los cuestionarios fueron realizados en el lugar de trabajo, y esto puede haber condicionado la respuesta de los encuestados a la hora de hablar de personas que quizá estaban presentes.

A su vez, es necesario tener en cuenta quiénes participaron de la experiencia del taller de visualización y de la jornada de cine-debate. Estas actividades fueron convocadas por mail, a través de carteles en los distintos lugares de trabajo y personalmente por los propios organizadores, invitando a los trabajadores a participar para abordar las condiciones laborales de los no docentes y la relación con su salud. En función de esto, es probable que quienes se hayan acercado a participar lo hayan hecho porque tenían algún malestar que querían expresar, lo cual puede haber contribuido a la cantidad de comentarios negativos en relación con sus empleos en el marco de las jornadas. También se es consciente de quiénes participaron en las encuestas: la muestra de las personas seleccionadas se hizo a partir de los trabajadores registrados, no incluyendo en la selección a aquellos trabajadores contratados. Es muy probable que, además de los problemas captados en la encuesta, esos trabajadores tengan otros inconvenientes debidos, entre otras razones, al tipo de contrato, a la remuneración que reciben y al tipo de tareas que realizan.

BIBLIOGRAFÍA

- Dejours, Christophe (1992), *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires, Ed. Pronatte/SECYT/ PIETTE/CONICET.
- (2013), *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación*. Buenos Aires, Topia Editorial.
- Dejours, Christophe y Elisabeth Abdouchili (1990), *Itinéraire théorique en psychopathologie du travail*. París, Ed. Prêvenir.
- Dejours, Christophe e Isabelle Gernet (2012), *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Dessor, Dominique y Marie Pierre Guiho-Bailly (comps.) (1998), *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE (CONICET)/Ed. Lumen-Humanitas. .
- De la Garza Toledo, Enrique (2010), *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. México, Anthropos.
- Giraud, Esther, Silvia Korinfeld y Nora Mendizábal (2003), “Relación trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención”. Concurso Bicentenario de la Patria, Premio Biale Massé, segunda edición. Disponible en: <<http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/La%20relaci%C3%B3n%20trabajo%20y%20salud.pdf>>.
- Gollac, Michel y Marceline Bodier (2011). “Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser”. Disponible en: <<http://www.collegerisquespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>>.
- Karasek, Robert y Töres Theorell (eds.) (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, Basic Books.
- Neffa, Julio César (1982), *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*. México D.F., INET.
- (1989), *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CRE-DAL-CNRS/ Humanitas.
- (1995), “Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa”. *Revista CYMAT-PIETTE-CONICET* 1(1). Buenos Aires, Argentina, pp. 1-24. Disponible en: <<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/1neffa.pdf>>.

- (2003), *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece.*, Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/CEIL-PIETTE-CONICET/Lumen.
- (2015), *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio.* Buenos Aires, CEIL-CONICET.
- Peiró, José María (2004), “El sistema de trabajo y sus implicancias para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo”. *Univ. Psychol.* 3 (2). Bogotá (Colombia), pp. 179-186, julio-diciembre.
- Saavedra, Eugenio (2005), “Resiliencia y ambientes laborales”. Ponencia en *Séptima Jornada de Tesistas en Resiliencia*. Chile, CEANIM. Universidad Católica del Maule.
- Schlemnson, Aldo (2002), *La estrategia del talento*. Buenos Aires, Editorial Paidós. Capítulo 4: “El sentido del trabajo”.
- Siegrist, Johannes (2013), “Reconnaissance et santé au travail: de l'évidence scientifique à l'action”. Ponencia en el *Colloque International dim gestes “Quelles actions pour un autre travail”*, realizado en Montroque, Francia, los días 10-11 de junio.



Repertorio de Tesis

Trayectorias educativo-laborales de varones y mujeres jóvenes de sectores populares que participan de dispositivos de formación para el trabajo (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2008-2014). Entre la profesionalización, la acumulación y la socialización

La investigación que dio lugar a esta tesis¹ partió de una pregunta que, siendo fácil de formular, es, a la vez, compleja de responder: ¿qué lugar ocupa, en las trayectorias educativo-laborales de mujeres y varones jóvenes, la participación en un dispositivo de formación profesional? En el marco del Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (CIS-IDES/CONICET), nos propusimos comprender el intercambio que se produce entre trayectorias juveniles y Centros de Formación Profesional (FP), distinguiendo el papel del género, tanto en relación con las prácticas y discursos juveniles, como con los enfoques desde los cuales las instituciones intervienen.

1 Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA). Directora: Dra. Claudia Jacinto. Miembros del jurado: Dra. Anahí Guelman, Dr. Pablo Pérez, Dra. Agustina Corica. Fecha de defensa: 16 de marzo de 2017.

Tal abordaje al problema de estudio requirió de un diseño metodológico cualitativo para articular el análisis de las biografías con las diferentes mediaciones institucionales, desde una lectura analítica en clave de género, y reconocer patrones comunes así como rasgos diversos en la configuración de las trayectorias educativo-laborales de jóvenes. Así, en la tesis, analizamos y contrastamos las dinámicas institucionales y enfoques de género de tres Centros de FP; y reconstruimos, a partir de entrevistas, trayectorias de varones y mujeres jóvenes que egresaron de los mismos. El desarrollo del trabajo de campo tuvo lugar entre 2008 y 2014, en la Ciudad de Buenos Aires y en el conurbano norte de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

En relación con las trayectorias de varones y mujeres, desde el aporte de los estudios de género, sostuvimos que la “gramática de género” permite comprender el valor diferencial de la educación y de la formación laboral para varones y mujeres en sus posibilidades de ocupación y en el tipo de empleos a los que acceden. No obstante, también argumentamos que, a pesar de que la desigualdad de género se manifiesta persistentemente como patrón diferenciador de las experiencias juveniles, las investigaciones en este sentido suelen restringirse a evidenciar los contrastes entre mujeres y varones, sin abordar más profundamente el modo en que los/as jóvenes configuran sus recorridos en relación con esa estructura de género y en relación con las múltiples formas de la desigualdad que se vinculan a ella. Así, procuramos tomar distancia de la construcción que suele hacerse del género como categoría de diferenciación para comprender la relación (que no es lineal, ni siempre la misma) entre una organización social desigual para mujeres y varones y el modo en que los/as jóvenes significan dicha organización, asumiendo al género, desde los aportes de Judith Butler, como un “hacer” y no como una categoría que se porta, fija e invariante.

De este modo, distinguimos tres grupos de trayectorias juveniles, en donde se combinan, de modos particulares, los sentidos dados a la formación y los discursos vinculados al trabajo, la educación y la familia, analizando el papel diferencial del género en cada uno de los grupos.

En las *trayectorias de profesionalización*, evidenciamos una posición subjetiva de compromiso respecto del proyecto de trabajo, así como un deseo de profesionalizarse, crecer y mejorar la trayectoria laboral. En el caso de los varones, pudimos reconocer a jóvenes que adhieren y aceptan el papel de género masculino tradicional, principalmente en lo relativo al

cumplimiento del rol de proveedor del hogar. Entre estos varones, la centralidad otorgada al trabajo se vincula directamente con el cumplimiento de este papel, como autoafirmación de la propia masculinidad. Entre las mujeres, por el contrario, se cuestiona el mandato de la división sexual del trabajo y se otorga centralidad al trabajo extra-doméstico. Lo paradójico en estas jóvenes es que, si bien de forma explícita rechazan los mandatos de género tradicionales, en el mismo acto discursivo se resignan a aceptar sin cuestionamientos las condiciones injustas de un mercado de trabajo segmentado desde el punto de vista de género.

En las *trayectorias de acumulación*, el sentido dado a la formación se comprende en el marco de una búsqueda por “probar” y “sumar” conocimientos y saberes. La posición subjetiva de los/as jóvenes de este grupo otorga centralidad a la esfera educativa, vinculada a esa vocación. Los varones de este grupo comparten un discurso cuestionador de la división sexual del trabajo y una percepción de sí mismos como distintos a los varones de su entorno. Las mujeres también tienen un discurso cuestionador, pero con argumentos más débiles, y, en ocasiones, se asume que, en un horizonte futuro, principalmente cuando sean madres, sus percepciones podrían cambiar y exigir mayores adherencias.

En las *trayectorias de socialización*, la formación adquiere un sentido diferente a los otros dos grupos, en la medida en que se encuentra desvinculado de la inserción laboral. Los chicos y chicas de este grupo, si bien cuentan con experiencia laboral, no valoran el trabajo positivamente, y la esfera principal en sus vidas es el ámbito de sociabilidad (sea en el barrio o la familia). En el caso de las mujeres, se trata de jóvenes que aceptan y argumentan con convicción la “natural” división sexual del trabajo. El curso de formación surge como una actividad a realizar con el fin de generar un espacio propio, que se integra a su rol maternal. Entre los varones, el papel de género tradicional circula discursivamente en términos de un ideal a alcanzar, que no se puede ni se quiere cumplir en el presente. Se trata de aquellos varones vinculados con mayores interrupciones y menores “lealtades” al trabajo, y entre quienes el interés central está ubicado en el grupo de pares, el barrio y la calle. La vinculación con la institución se orienta a adquirir un espacio de pertenencia de mayor aceptación social y legitimidad.

En relación con la FP, lo que nos permitió mostrar la tesis es que, al ser una oferta educativa orientada al mercado de trabajo, se erige desde su mismo objetivo como una instancia en donde se produce y reproduce

la gramática de género, aun cuando desde los discursos institucionales se describen sus intervenciones como “neutrales”. Desde el aporte de la literatura que discute el papel de las mediaciones institucionales en la producción de subjetividad, hemos podido identificar diferentes abordajes de género en instituciones que comparten el mismo objetivo de formar para el trabajo a jóvenes de sectores populares.

En un primer centro (que llamamos Fundación), pudimos reconocer un *abordaje igualitario* centrado en el ofrecimiento de saberes que se requieren en el mercado de empleo formal. La formación está volcada a empleos principalmente ligados al sector servicios. Por lo tanto, los saberes que ofrecen son principalmente actitudinales y, de acuerdo con sus discursos, pueden portarlos y ejercerlos tanto varones como mujeres. Así, las acciones de formación procuran ofrecer más y mejores competencias laborales a todos/as los/as jóvenes borrando las diferencias de género, para favorecer sus condiciones de competitividad.

Sobre todo son los/as jóvenes con trayectorias de profesionalización y acumulación quienes se vinculan con la Fundación. De algún modo, la Fundación les brinda lo que buscan: el curso les ofrece una oportunidad de cambiar de empleo y volcarse al mercado laboral formal, generando un mejoramiento en sus trayectorias o permitiendo solventar los gastos de sus estudios. No obstante, esta movilidad laboral posterior a la participación en los cursos no siempre es significada como un cambio “sin costos” en la trayectoria, ya que este proceso no logra siempre sostenerse en el tiempo y entra en conflicto cuando los empleos ofrecen salarios y condiciones de rotación y flexibilización intensas que obstaculizan la continuidad de los estudios. Cabe resaltar que el cumplir con esas exigencias es mucho más difícil para las mujeres.

En un segundo Centro (que llamamos Taller), el *abordaje diferenciado* pudo reconocerse en que la intervención está centrada en que los/as jóvenes puedan adquirir saberes vinculados al trabajo, pero también una oportunidad para revalorizar simbólicamente sus identidades juveniles. Desde un planteo tradicional en cuanto a su oferta de cursos (que refleja la segregación horizontal del mercado de trabajo), la intervención del Taller busca dignificar simbólicamente las diferencias de género y abordar sus problemáticas específicas.

Los/as jóvenes de los tres grupos de trayectorias participan de la intervención del Taller. En el caso del primer grupo (jóvenes con

trayectorias de profesionalización), las acciones del dispositivo no logran producir un cambio con la intensidad con la que lo produce la Fundación. No obstante, el ofrecimiento de saberes vinculados al trabajo y el aprendizaje de un oficio específico permiten (sobre todo en los varones) consolidar una identidad profesional. En los/as jóvenes con trayectorias de acumulación, el hecho de que el Taller facilite el desarrollo de emprendimientos es valorado porque se ajusta a sus intereses, aunque el empleo no sea de tiempo completo ni con un alto salario. En el caso de los/as jóvenes con trayectorias de socialización, se observa que, luego de los cursos, se continúa con una trayectoria laboral similar a la que habían construido previamente. No obstante, el trabajo de intervención orientado a reforzar las identidades juveniles se vislumbra, entre estos/as jóvenes, como el motor de un cambio subjetivo, para repensarse y configurar una nueva disposición al trabajo y una ampliación de sus horizontes de vida.

En el tercer centro (que llamamos Escuelita), pudimos reconocer un *abordaje crítico* al producir, con su intervención, un cuestionamiento a la segregación de género, para lograr que las mujeres se formen en un oficio que es considerado del territorio masculino (mecánica de motos). En este sentido, su fundamentación está basada en una perspectiva crítica de la desigualdad de género –en efecto, es el único dispositivo con “enfoque de género” explícito– y, en consecuencia, la estrategia propuesta es la de una “acción afirmativa” (cupos para las mujeres). Al ser un programa que involucra un acuerdo entre diversos actores institucionales, este objetivo formal, si bien es consensuado, al mismo tiempo es interpretado de diferentes modos. Su abordaje crítico, por tanto, debe entenderse en el marco de esta heterogeneidad discursiva que explica por qué, al tratarse de un programa de formación cuestionador de las desigualdades de género, estas parecen reproducirse en la cotidianeidad de la formación, de la mano de los profesores y compañeros.

Entre los varones con trayectorias de profesionalización, se evidencia la efectividad del curso, en tanto, luego del mismo, ellos se sienten mecánicos y aspiran a emplearse de forma independiente, percibiendo un valor en esta condición laboral. En los varones de los otros grupos de trayectorias, el proyecto de empleo por cuenta propia es visto con menos entusiasmo porque no se reconoce su utilidad concreta para lograr el fin instrumental de la salida laboral, o porque no consolida un vínculo firme con alguna institución. Las mujeres, por su parte, son mucho más críticas respecto de las oportunidades reales para poder ejercer el oficio, dada la

discriminación hacia la mujer en el sector. Muchas de ellas no se sienten mecánicas, ni aspiran a desenvolverse laboralmente como tales, pero, no obstante, pudieron acercarse a un “saber” que a las mujeres les resulta de difícil acceso y que las posiciona subjetivamente de otro modo. El abordaje crítico del curso produce, tanto en varones como en mujeres, una perspectiva más democrática en torno al acceso al saber. Sin embargo, cuando se trata de la inserción laboral en concreto, entonces el abordaje del dispositivo, por más disruptivo que sea, cuenta con escasas “armas” para dar una batalla difícil contra la injusticia de una estructura de género profunda y rígida.

De este modo, la tesis, discutiendo con líneas teóricas provenientes del campo de los estudios de género, la educación y el trabajo y la juventud, muestra que la FP adquiere un lugar y un sentido para los/as jóvenes que se comprende más cabalmente cuando se incorpora una perspectiva de género y cuando se aborda la experiencia de la formación en el marco de un análisis más amplio de trayectorias educativo-laborales juveniles. La tesis busca resaltar que la formación laboral no se dirige a un/a único/a joven, sino que, por el contrario, da lugar a una diversidad de “encuentros” entre biografías e instituciones.

Verónica Millenaar

CIS-CONICET-IDES

Programas de transferencias monetarias condicionadas y temporalidad social. Un análisis del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados y su incidencia en el uso del tiempo de la población beneficiaria

LA PERSPECTIVA TEÓRICA DE LA TESIS

A partir de la sociedad industrial, el trabajo se constituye tanto en la base principal de la cual se derivan las condiciones materiales de vida de la población como en el sustento al cual se ligan las protecciones frente a la inseguridad. De forma conjunta, el trabajo supuso la sujeción de los individuos al orden social a través de la interiorización de dispositivos disciplinares.

Este proceso conlleva la entronización de la idea de trabajo con una significación homogénea, mercantil y abstracta cuya esencia es el tiempo (Nun, 1999). Se plasma, entonces, la idea de una sociedad con un tiempo dominante en torno al cual se construye el orden social. El tiempo del reloj, lineal, homogéneo, continuo, abstracto, divorciado de los ritmos

El presente resumen corresponde a la tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencia Política del Doctorado en Ciencia Política de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. Directora de tesis: Dra. Marta Panaia (UBA-CONICET); Co-Directora de tesis: Dra. Adriana Chiroleu (UNR-CONICET).

naturales, independiente del evento, con carácter universal y fraccionado intenta imponer un modo de organización a los demás tiempos sociales.

Así, la sociedad industrial y su –intrínseca– noción del tiempo, a la vez que consagran como hegemónica una noción determinada y específica de trabajo, instauran un esquema de organización del tiempo que moldea y es moldeado por esa noción de trabajo. En este modelo de sociedad, el trabajo remunerado edifica una temporalidad que se organiza de manera cíclica, regular y repetitiva a través de la existencia de prácticas habituales y cotidianas que articulaban la organización de la vida práctica. En él, los horarios adquieren un carácter profundamente colectivo. Esta disciplina orientada por el tiempo de las horas está irremediablemente unida a la relación de trabajo.

Desde el último cuarto del siglo xx, se vienen sucediendo profundas modificaciones estructurales producto de la conjunción de cambios sustantivos en los modos de producción con el debilitamiento y virtual extinción de las protecciones organizadas por el Estado de Bienestar. Estas nuevas formas de organización de la producción introducen verdaderos desafíos tanto en lo que respecta a la gran reducción en los avances por el control del tiempo de trabajo, como en sus efectos sobre el desempleo o el excedente de fuerza de trabajo.

Asimismo, es posible señalar que el desempleo también tiene profundas consecuencias sobre el tiempo vivido por las personas, dando lugar a corrimientos que desorganizan los ritmos y destruyen las referencias temporales (Bourdieu, 1979 y 1999; Demazière, 2005 y 2006; Jahoda, 1987; Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel, 1996). Así, cualquier perspectiva temporal sobre las dinámicas de la división social de las actividades en nuestras sociedades no debe omitir dos elementos: el deterioro del trabajo y el desempleo masivo (Bouffartigue, 2007 y 2012).

En la Argentina, el proceso de reestructuración social desarrollado a partir de mediados de la década de 1970 supuso la reestructuración del aparato del Estado, transformaciones profundas en la matriz productiva y en el mercado de trabajo, así como un aumento sin igual de las formas de fragmentación y vulnerabilidad social. Asimismo, el quiebre del modelo implicó pérdidas intangibles. La pérdida de la posibilidad de dominio sobre el tiempo constituye uno de los rasgos centrales de este proceso.

La profundización de este modelo a partir de 1991 con la aplicación del Plan de Convertibilidad introdujo grandes cambios en la legislación

laboral y dio lugar a una nueva generación de políticas sociales que buscaba hacer frente a los elevados índices de pobreza y de desocupación y que se articulaba de manera diversa con las políticas preexistentes.

Estos programas, denominados de forma genérica programas de transferencias monetarias condicionadas (PTMC), suponen auxilios monetarios asistenciales y operan con condicionalidades y, en algunos casos, con contraprestaciones. Es decir, la entrega del beneficio tiene como contrapartida el cumplimiento, por parte del/los beneficiario/s, de ciertos requisitos. Sin embargo, en el caso argentino, a pesar de introducir una serie de obligaciones y prescripciones respecto de los beneficiarios, no contemplan la temporalidad social. Es justamente en este punto crítico en el cual se centrará nuestro análisis: en la incidencia que tienen los PTMC en el uso del tiempo de las poblaciones beneficiarias, a través del estudio del caso del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJJHD).

Las contraprestaciones introducidas por el PJJHD actúan como una “madeja de prescripciones y obligaciones” (Demazière, 2005 y 2006) que adquiere un peso considerable en el ordenamiento temporal de los beneficiarios. El Estado, a través de las políticas que implementa, incide en las actividades de los beneficiarios, constituyéndose de esta manera en un actor clave en la vida cotidiana de los desamparados (Auyero, 2013). El tiempo, en tanto revelador y estructurador de las actividades, se constituye en una dimensión clave para proporcionar evidencia empírica a este tipo de problemática. Sin embargo, tanto el diseño del esquema de contraprestaciones como las evaluaciones realizadas sobre el desempeño del mismo dejan en evidencia la ausencia de toda consideración respecto de la incidencia de este elemento en la temporalidad de los beneficiarios.

LOS OBJETIVOS Y LAS HIPÓTESIS DE TRABAJO

Esta tesis tuvo como objetivo central indagar la incidencia que los PTMC tienen en moldear el uso del tiempo de los beneficiarios, centrando el análisis en el estudio de caso del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. Se partió de considerar que la utilización del tiempo es expresiva de la forma que toman los diferentes tipos de relaciones sociales y que la misma constituye una referencia estructurante de los niveles de comprometimiento y/o involucramiento de las personas en toda una serie de actividades. Los segmentos de tiempo adquieren relevancia para los análisis sociales en la medida en que no son solo el resultado de una elección individual sino que son adoptados de forma colectiva por la

comunidad e institucionalizados, adquiriendo estabilidad, consistencia y desarrollando un complejo sistema interno de regulación.

Este tipo de análisis posibilitó, por un lado, reflexionar sobre el lugar que las prescripciones, encuadres y obligaciones introducidos por los PTMC adquieren en el esquema temporal de las poblaciones asistidas, y por otro, repensar el lugar que ocupa el trabajo dentro del ordenamiento temporal de los desocupados asistidos por el Estado.

Este objetivo debió ser, necesariamente, abordado en la confluencia de dos procesos que sentaron las bases de un escenario inédito en la historia de nuestro país. Para fines de la década del 90, la Argentina transitaba por un proceso de fuerte reestructuración social asentado tanto en transformaciones decisivas en la matriz productiva y en el mercado de trabajo como en cambios producidos en la estructura y en la forma de intervención del Estado nacional y de los Estados locales.

La hipótesis que se desprende del objetivo general planteado sostiene que los encuadres, obligaciones y prescripciones introducidos por estos programas –junto a la disciplina derivada de la lucha por la sobrevivencia cotidiana– profundizan la temporalidad fragmentada que caracteriza a las poblaciones asistidas. De esta hipótesis general se desprenden dos hipótesis secundarias:

- Desde el punto de vista del ordenamiento temporal, el cotidiano de las poblaciones asistidas por el Estado se caracteriza por la creciente tensión entre la pluralidad de tiempos sociales, produciendo la desestructuración de los ritmos sociales y el quiebre de las referencias temporales.

- Desde el punto de vista de la noción de trabajo (en sentido amplio), la existencia de las poblaciones asistidas por el Estado se caracteriza por múltiples, simultáneas y/o fragmentadas jornadas.

LA METODOLOGÍA

Para responder a las preguntas de investigación articulando el análisis de políticas públicas con la sociología del tiempo, la presente investigación de tipo exploratoria se propuso como un estudio de caso único encastrado (*embedded single case study*), en la medida en que la indagación empírica se centra en describir y analizar un fenómeno social complejo y contemporáneo dentro de su contexto en el mundo social. En este tipo de estudios, los límites entre el fenómeno de estudio y el contexto son difusos.

El abordaje metodológico reúne elementos tanto de la metodología cualitativa como de la cuantitativa, con predominio de esta última. La caracterización y el análisis del PIJHD a nivel general se desarrollaron a partir de fuentes documentales y estadísticas, en tanto que la descripción de la implementación del mismo en la ciudad de Rosario combinó el uso de las fuentes estadísticas, registros públicos de beneficiarios del Programa y entrevistas a informantes clave. Por su parte, el estudio de uso del tiempo fue abordado a través de la metodología homónima que posibilita la comprensión de las maneras específicas que tienen las sociedades humanas de ordenarse temporalmente. Esta metodología supone la posibilidad de realizar una mensura, un conteo exhaustivo del tiempo asignado a las diversas actividades durante un período específico. Sin embargo, la potencialidad del método no consiste en un simple conteo de las horas asignada a cada actividad, sino en la posibilidad de dotar a la información captada de un análisis verdaderamente sociológico. Dentro de la metodología de uso del tiempo, fue aplicada la técnica del diario de actividades auto-administrado (*time-budget survey*).

El trabajo de campo se realizó en la ciudad de Rosario, entre marzo y septiembre de 2006. Por los objetivos definidos y por el tamaño de la muestra, el análisis que se deriva de los datos es de carácter exploratorio, y consecuentemente, de él no es posible desprender inferencias estadísticas.

LOS HALLAZGOS

De nuestra investigación surgen dos grandes tendencias de análisis. La primera de estas tendencias se relaciona con el alto nivel de ausentismo de los beneficiarios a las actividades de contraprestación y puede encontrar su explicación en la confluencia de dos procesos: la implementación de los PTMC que incorporan elementos del esquema del *workfare* a partir de la década del 90 y la noción de reciprocidad social contenida en estos programas en general y en el PIJHD en particular, por un lado, y el quiebre de la sociedad salarial, por otro.

El elevado ausentismo de los beneficiarios a las actividades de contraprestación otorga a la noción de reciprocidad social presente en el PIJHD una característica particular. En este sentido, es posible señalar que la misma convive con su ausencia (Gouldner, 1979) o con su polo más lejano: la reciprocidad negativa (Sahlins, 1976). Este tipo de transacción supone un intercambio asimétrico, donde uno recibe sin dar o da sin recibir (ya sea en el pasado o de cara al futuro) o donde se busca recibir lo más

dando lo menos; y es el tipo de intercambio que predomina entre personas desvinculadas entre sí, generalmente entre quienes se consideran a sí mismos integrantes de grupos distintos. Esto no es casual si pensamos que una de las partes está constituida por el Estado.

La segunda tendencia de análisis que surge de nuestra investigación señala que las características que adoptan los PTMC que, a su vez, incorporan elementos del *workfare*, inciden en el cotidiano de los desocupados asistidos por el Estado profundizando su precarización, su fragmentación y desestructurando las formas de organizar temporalmente la vida práctica. En este sentido, la lucha por la sobrevivencia cotidiana se conjuga con una serie de encuadres, obligaciones y prescripciones –introducidas por los PTMC– para terminar imponiendo múltiples, simultáneas y/o fragmentadas jornadas. En este sentido, la metodología de uso del tiempo permitió mostrar que el tiempo de desempleo, lejos de ser vacío, es un tiempo pleno que puede generar problemas de competencia en los usos del tiempo de los desocupados, en este caso asistidos por el Estado.

Este nivel de análisis fue abordado a partir de la noción de “protección social” en sentido amplio (Gautié, 2004), la cual contiene en su interior tres modalidades: el reparto económico, el reparto doméstico y el reparto social.

En relación con el reparto económico, es posible señalar que los beneficiarios del PJJHD encuestados se caracterizan por ocupar un lugar precario, informal e inestable en la división social del trabajo. Además, la inserción laboral de los mismos muestra un comportamiento diferencial por sexo que perpetúa los patrones tradicionales. Dicha inserción (tanto de los hombres como de las mujeres) se produce en el sector informal de la economía como una forma de contornear las regulaciones estatales y de complementar los magros aportes de los mecanismos de asistencia. La mayor parte de esas actividades se incluyen en el sector servicios. En tanto, la irregularidad de las jornadas de trabajo diarias se deriva de las vicisitudes de una actividad económica fundada básicamente en una perpetua y constante adaptación a la demanda. De forma clara, la irregularidad en la jornada se corresponde con inestabilidad en los ingresos, la cual, sumada a la ausencia de seguridades y protecciones, construye un marco cotidiano caracterizado por la precariedad. Este tipo de trabajo, informal, intermitente, carente tanto de seguridad como de entradas fijas, constituye el único complemento posible y viable a la transferencia monetaria recibida a través del PTMC.

En relación con el reparto doméstico, es posible observar una amplia desigualdad existente en los tres subconjuntos de actividades relativas al trabajo no remunerado realizado dentro del hogar (el trabajo doméstico en sentido restringido, el trabajo de cuidados no pagados y la adquisición de bienes y servicios y gestiones relacionadas con el hogar y la familia) tanto en lo que respecta a las tasas de participación como a las medias genéricas y específicas de tiempo. Si bien la mayor participación femenina es innegable en el trabajo doméstico (en sentido restringido) y en el trabajo de cuidados, esta se acentúa aún más en las actividades de adquisición de bienes y servicios y gestiones relacionadas con el hogar y la familia. En este tercer subconjunto, la crónica desigualdad que estructura el trabajo doméstico y familiar en su conjunto se ve reforzada, mostrando la mayor distancia entre uno y otro sexo en lo relativo a sus tasas de participación. Estos datos van a contrapelo de una serie de investigaciones que mostraban el estrechamiento de las desigualdades entre varones y mujeres en las tasas de participación y en las medias específicas de tiempo en las actividades vinculadas con la adquisición de bienes y servicios y gestiones relacionadas con el hogar y la familia.

Finalmente, en relación con el reparto social, es posible señalar que las formas que adoptaron los PTMC no consiguieron liberar a los individuos de los avatares del destino. Ya que, si bien actúan proveyendo un ingreso mínimo y posibilitando la disponibilidad de una serie de recursos básicos para la supervivencia material –a través de las actividades de contraprestación realizadas mayoritariamente en centros comunitarios y asociaciones civiles–, también refuerzan una serie de irregularidades y habilitan y potencian diferentes mecanismos de control social.

Las tres modalidades de reparto o de acceso a los recursos, descritas por Gautié, se articulan en la cotidianeidad de los beneficiarios de una manera específica. En términos generales, es posible señalar que ni el mercado ni los recursos provistos por el Estado son suficientes para asegurar la reproducción social de estos sectores, y, si bien el ámbito comunitario/barrial y la familia constituyen una suerte de espacios mínimos de reaseguro, no llegan a suplir a las otras instancias ni a proporcionar a los sujetos sus condiciones de existencia, cualquiera sea la solidaridad existente entre los miembros.

La vida vinculada al trabajo remunerado parece estar formada por un número indefinido de etapas de duración e intensidad variables que describen un movimiento arrítmico y desacompañado. La falta

de predictibilidad en la temporalidad relativa al trabajo remunerado se evidencia en trayectorias marcadas por la precariedad laboral, por los reducidos salarios, por el encadenamiento de trabajos temporales de baja calidad (en el mejor de los casos) y/o por la intermitencia ocupacional. Cualquier cambio en la organización de uno de los tiempos sociales supone una modificación en la coordinación entre ellos. De este modo, los beneficiarios del PJHD, a través de sus operaciones de articulación, convierten esa informe masa de tiempos en un orden temporal personalizado en el que discurre sus existencias (de Castro, 2008).

De esta manera, las estrategias de articulación temporal remiten a las diferentes formas en las que los individuos ordenan prácticamente las múltiples propiedades temporales de los procesos sociales en los que se encuentran inmersos. Al constituirse la irregularidad y la precariedad como las principales características de la vida cotidiana de estos sectores, terminan por establecerse en una forma de regularidad. Esta inestabilidad se expresa en la vida cotidiana, pero encuentra su origen en las formas en las que las instituciones organizan la cohesión social.

A MANERA DE CIERRE

La construcción de un problema de investigación en el punto de inflexión de la ciencia política y de los estudios de las temporalidades sociales mostró una serie de potencialidades, tanto desde el punto de vista teórico como metodológico. Por un lado, posibilitó dar cuenta de procesos escasamente explorados y, por el otro, la información construida a partir de la metodología de uso del tiempo brindó evidencia empírica que permitió mostrar la incidencia que tiene un tipo particular de políticas de lucha contra la pobreza y regulatorias del desempleo en moldear la temporalidad de los beneficiarios. Tal como señala Auyero (2013), en la “etiología” de la experiencia del tiempo de los que viven en lo más bajo del orden socio-simbólico, lo que hacen (y lo que no hacen) los agentes del Estado y las fuerzas del mercado tiene su importancia. De la misma forma, esta metodología permitió caracterizar el “tiempo pleno” (Demazière, 2006), en el cual se encuentran inmersos los desocupados asistidos por el Estado, mostrando los problemas de competencia en los usos del tiempo.

Sin lugar a dudas, la confluencia de estos dos campos disciplinares posibilita un amplio espacio para problematizar la “tempografía” (Auyero, 2013) de las poblaciones desposeídas y el rol que las políticas de lucha

contra la pobreza y regulatorias de desempleo tienen en la construcción de una temporalidad específica.

Dentro de este esquema, es imposible abandonar la “hipótesis estratégica” (Ramos Torre, 1992) de la pluralidad de los tiempos. Partiendo de esta noción, puede determinarse en qué consiste un tiempo múltiple, cómo se puede concretar tal multiplicidad y cuáles son los límites de las variaciones. Este marco brinda un esquema plausible para analizar los rasgos temporales que exhiben los variados aspectos de la realidad social, es decir, que exhiben los procesos sociales y, en este sentido, abre la posibilidad de dar cuenta de cómo las transformaciones operadas a nivel global impactan en el cotidiano de los sujetos jerárquicamente posicionados en toda la estructura de la sociedad.

Andrea Delfino

Universidad Nacional del Litoral, Argentina

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

BIBLIOGRAFÍA

- Adam, Barbara (1995), *Timewatch. The social analysis of time*. Cambridge, Polity Press.
- Auyero, Javier (2013), *Pacientes del Estado*. Buenos Aires, Eudeba.
- Belloni, María Carmen (1986), "Social time dimensions as indicators of class distinction in Italy". *International Social Science Journal*, vol. 38, Issue I, feb., pp. 65-76.
- Bouffartigue, Paul (2007), "División sexual del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para la perspectiva temporal". *Estudios del Trabajo*, N° 34, Buenos Aires, julio-diciembre.
- (2012), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. París, Presse Universitaires de France.
- Bourdieu, Pierre (1979), *O desencantamento do mundo: estruturas econômicas e estruturas temporais*. São Paulo, Editora Perspectiva.
- (1999), *Meditaciones Pascalianas*. Barcelona, Anagrama.
- Bruschini, Cristina (2006), "Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?". *Revista Brasileira de Estudos de População*, vol. 23, N° 2, São Paulo, July/Dec.
- De Castro, Carlos (2008), "La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral". *Política y sociedad*, vol. 45, N° 2, pp. 169-188.
- Del Re, Alisa (1995), "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción". *Política y Sociedad*, N° 19, Madrid, pp. 75-81.
- Demaziere, Didier (2005), "Le chômage de longue durée a l'empire du temps". Comunicación presentada en el encuentro "Desempleados de longa duração: trajetórias e peripecias" organizado por el Instituto de Sociología de la Facultad de Letras de la Universidade de Porto.
- (2006), "Ni tiempo vacío ni sobrante de tiempo: el desempleo como prueba fragmentada". *Revista de Trabajo*, N° 2. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, enero-junio.
- Gautié, Jérôme (2004), "Repensar la articulación entre mercado del trabajo y la protección social en el postfordismo". *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 22, N° 1.
- Gouldner, Alvin (1979), *La crisis de la sociología occidental*. Buenos Aires, Amorrortu.

Jahoda, Marie (1987), *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid, Morata.

Lazarsfeld, Paul, Marie Jahoda y Hans Zeisel (1996), *Los Parados de Marienthal*. Madrid, La Piqueta.

Nun, José (1999), “El Futuro del Empleo y la Tesis de la Masa Marginal”. *Desarrollo Económico*, vol. 38, N° 152. Buenos Aires, Argentina.

Offe, Claus (1995). *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo, Brasiliense.

Ramos Torre, Ramón (1992), “Introducción”. En: Ramón Ramos Torre (comp.), *Tiempo y Sociedad*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)/ y Siglo XXI Ed.

Sahlins, Marshall (1976), “Economía tribal”. En: Maurice Godelier (comp.), *Antropología y Economía*. Barcelona, Anagrama.

Sennett, Richard (2003), *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona, Anagrama.

Vaiou, Dina (1995). “El treball de les dones y la vida quotidiana al sud d'Europa”. *Documents d'anàlisi geogràfica*, N° 26, pp. 219-231.

La estrategia de relaciones laborales y sindicales: el caso del “Grupo Por Un País Mejor”

El tema de la estrategia empresarial de relaciones laborales y sindicales está relacionado directamente en México con el Sistema de Salud y con las estructuras político-económicas. La vinculación de la clase empresarial y la clase política es de larga data en México, aunque, a partir de la llegada a la presidencia en el año 2000 del Partido Acción Nacional (PAN) –partido político de derecha–, los empresarios se han convertido en parte del poder político al alcanzar peldaños en los diferentes niveles de gobierno; por otro lado, el tema de la salud, y, en específico, el del sistema de salud, es un asunto en debate que tiene como punto nodal la descentralización y privatización de los servicios de salud (entre otros la provisión de medicamentos y la prestación de servicios médicos) que se otorgan en las instituciones de seguridad social y de los gobiernos local y federal.

En este contexto, la empresa “Grupo Por Un País Mejor” tiene dos actividades principales: la producción-distribución-venta de medicamentos genéricos y la prestación de servicios médicos. El crecimiento que tuvo en poco más de quince años la colocó como líder en el sector de

medicamentos genéricos y como una fuerza importante en la prestación del servicio médico de atención primaria a nivel nacional (más de cuatro millones de consultas mensuales).

Con este panorama, analizar la estrategia empresarial de este grupo con respecto a las relaciones laborales y sindicales nos conduce, inevitablemente, a referirnos al dueño de la empresa, personaje fundamental para explicar el proceso de elaboración de dicha estrategia y que está influido por cuestiones estructurales del ámbito económico-político que se entrelazan con otros espacios de vida extra-productivos.

El enfoque teórico propuesto buscó interpretar y comprender las acciones de los empresarios sin reducirlos a la explicación económico-política; los ámbitos de la subjetividad permiten romper con la visión del empresario como hombre racional y considerarlo en un contexto lleno de contradicciones y disyuntivas, donde las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales se encuentran entrelazadas. Esto hace que la estrategia sea un proceso complejo y discontinuo. Por ello, la propuesta teórico-metodológica del configuracionismo resultó idónea para captar la constante transformación de la realidad en la que las estrategias y la toma de decisiones se encuentran imbricadas.

El modelo de negocios que estudiamos tiene su núcleo de operaciones en la producción, distribución y venta de medicamentos y en la prestación de servicios médicos. Este modelo está sustentado en una política de relaciones laborales y sindicales caracterizada por la imposición unilateral de las condiciones laborales y la anulación de representaciones colectivas efectivas que sirvan de contrapeso a las decisiones empresariales, una política que se apoya en la implementación de un régimen salarial a destajo y de alta rotación, junto con la gestión de contratación y despidos. Dicha política ha facilitado el crecimiento del modelo de negocio corporativo.

Por lo tanto, el trabajo tiene una centralidad en el funcionamiento del modelo de negocio y en el establecimiento de las relaciones laborales y sindicales puesto que ambos se vinculan de manera estrecha para explicar y entender las estrategias empresariales que le han dado soporte. La estrategia de relaciones laborales y sindicales del “Grupo Por Un País Mejor” se configura en torno a la vinculación en diferentes niveles de la realidad (macro, meso y micro) con elementos estructurales, subjetivos, culturales y de poder. En este caso específico, los aspectos estructurales

son de suma importancia ya que la política laboral emanada del Estado, a través de sus instituciones laborales y leyes, permite la existencia de sindicatos de protección o la inexistencia de cualquier representación sindical que lleva al establecimiento de condiciones generales de trabajo de manera unilateral y flexible de acuerdo con los intereses de la empresa; esto, aunado al crecimiento del desempleo y de la precarización del trabajo en general, junto con la caída del poder adquisitivo por parte de la ciudadanía, crea condiciones que le permiten a la empresa tener mano de obra disponible bajo las condiciones que requieran o exijan sus intereses. La forma de cristalizarse esta relación, de abundante mano de obra y política laboral flexible, encuentra su correlato en el nivel del piso de la empresa de forma diferenciada, es decir, en la producción de medicamentos, la venta en las farmacias y la prestación de servicios de los consultorios médicos.

La empresa tiene tres divisiones principales que conforman el corporativo “Grupo Por Un País Mejor”: los Laboratorios Best, que se encargan de la producción de medicamentos genéricos y suplementos alimenticios; las Farmacias Similares, que se dedican a la venta de los productos que se elaboran en los Laboratorios Best, los que compran a otros laboratorios y los que manda maquilar; la Fundación Best, que tiene la función de generar el mercado laboral de médicos que prestan sus servicios en los consultorios anexos a las Farmacias Similares.

Este modelo de negocio tiene su soporte y crecimiento en tres aspectos fundamentales: 1) la dificultad de acceso a la atención médica para gran parte de la población en el país; 2) la ineficacia e ineficiencia de los servicios de salud que prestan el Estado y las instituciones de seguridad social; 3) el alto costo que representan la compra de medicamentos y servicios médicos para la población de bajos recursos económicos. De esta manera, contar con una amplia población necesitada de este tipo de productos y servicios, que destina el 45% de su gasto familiar a la consultas, estudios y compra de medicamentos, se vuelve una oportunidad de mercado que permite entender la vinculación entre las tres divisiones de la empresa al ofrecer servicio médico económico y medicamentos de bajo costo dirigidos a los sectores populares.

Una de las directrices iniciales que adoptó la empresa fue la de centrarse en una estrategia de precios bajos en medicamentos junto con la oferta de servicio médico, lo cual dio como resultado un crecimiento comercial acelerado debido, principalmente, a la poca competencia que

existía en el mercado de medicamentos genéricos en el país a finales de la década de los noventa. En este sentido, fue central la estrategia de las tiendas de conveniencia, en las que los pilares del negocio son el horario, el surtido y el servicio. El consumidor elige estos establecimientos por motivos de comodidad, proximidad, rapidez de la compra y amplitud de horarios. De ahí que la política comercial de estas empresas sea ofrecer a su clientela un buen servicio y busquen crear ambientes agradables, con ubicación estratégica de los locales y oferta de una amplia gama de productos. Otra característica es que el tamaño de los locales es pequeño, lo que hace rentable a la actividad con una baja inversión.

En principio, este modelo de negocio se dirigía a los sectores populares, aunque con el tiempo, esas características –comodidad, proximidad, rapidez de la compra y amplitud de horarios– llevó a otros sectores a optar por este tipo de establecimientos.

Cabe destacar que el motivo por el que la empresa adoptó esta estrategia comercial fue el rompimiento de la relación comercial que mantenía con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual era uno de sus principales clientes. Esta situación llevó al empresario a tomar la decisión de vender sus productos a través de las Farmacias Similares, con lo que pasó de ser una empresa centrada en la producción a convertirse en distribuidora y comercializadora de medicamentos, y, con el tiempo, a consolidarse como prestadora de servicios médicos a nivel nacional.

Dentro de las divisiones de la empresa, existe una intensificación de los procesos de producción y servicios, que se materializa y encuentra soporte en el régimen salarial de pago por compensaciones que llamamos “al destajo” y con un tipo de relaciones laborales donde resalta el autoritarismo y la discrecionalidad en las decisiones del proceso productivo y el uso de la figura del sindicalismo de protección.

De esta manera, considerando la visión actual de la clase empresarial que busca formas organizativas más flexibles, observamos que el “Grupo Por Un País” reúne los elementos que la colocan como un referente práctico de la flexibilidad laboral: primero, logró imponer una flexibilidad salarial, al variar los salarios en función de los resultados de la empresa y reducir las cargas sociales patronales; segundo, estableció una flexibilidad numérica, al implementar contrataciones que no le garantizan al trabajador su estabilidad en el empleo; tercero, las jornadas de trabajo se adecuan a las necesidades de la empresa y se dispone de trabajadores

dispuestos a cumplir con dichas jornadas motivados por alcanzar las compensaciones que se establecen; cuarto, en los últimos años ha utilizado la subcontratación en la producción de medicamentos como parte de la descentralización de las actividades productivas.

La estrategia de relaciones laborales y sindicales le ha permitido, además, desarrollar una infraestructura de consultorios médicos que ha llegado a impactar en el sector salud por el número de consultas otorgadas a nivel nacional y por el volumen de ventas de medicamentos genéricos que colocan a la empresa como un canal de venta primordial para los laboratorios nacionales en el mercado de estos medicamentos. La empresa ha declarado que tal infraestructura, conformada por las farmacias, los consultorios y los laboratorios de análisis clínicos, configura lo que denomina Sistema Similar de Salud (sss).

Además, podemos señalar que el estilo directivo del dueño marca profundamente la política organizativa de la empresa y de relaciones laborales, la cual se basa en el ejercicio autoritario del poder. En este sentido, se implementó un mecanismo fuerte de supervisión y vigilancia para operar en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales que implica una imposición de las órdenes del dueño a través del personal que supervisa y que, a su vez, forma dentro de la empresa, a partir de la interacciones en el trabajo, una cultura laboral basada en la desconfianza, mezclada con la exigencia empresarial del *esfuerzo y entrega* a la empresa.

El empresario, como actor social, creció en medio de una cultura familiar y empresarial relacionada con la producción y venta de medicamentos; esto le permitió contar con una experiencia y conocimiento del mercado suficientes como para poder construir este modelo de negocio. Por otro lado, tuvo influencias de la doctrina social cristiana y jesuita que lo llevaron a la construcción de instituciones de asistencia social. Esta incidencia de la cultura familiar y empresarial en la subjetividad del empresario se manifiesta en el funcionamiento de su empresa en dos niveles: a) a nivel del modelo de negocio, vemos que la actividad económica de las Farmacias Similares está vinculada estrechamente con la actividad de la Fundación Best, la cual es una institución de apoyo a las clases populares que no tiene acceso al servicio de salud; b) a nivel interno de las empresas, advertimos que se promueve entre los trabajadores dos tipos de valores: la cultura del esfuerzo, un valor de tipo pragmático que sirven para la productividad y eficiencia; y la religión, un valor que funciona para el fomento de la paz laboral.

En términos generales, las estrategias del “Grupo Por Un País Mejor” se implementan en el contexto de una economía de mercado que exige que las empresas sean competitivas, eficientes, innovadoras y de calidad. El cumplimiento de estas exigencias llevó al grupo, por un lado, a establecer estrategias tecnológicas diferenciadas en las tres divisiones para mantener el control del proceso productivo a fin de hacerlo eficiente, y por otro lado, a imponer unilateralmente un modelo de relaciones laborales y sindicales que coordina a todo el corporativo. Y la cultura familiar y empresarial del dueño se expresó a través de los reajustes organizativos que adaptaron los preceptos de la doctrina gerencial y permitieron imponer una nueva cultura corporativa, donde la exigencia del esfuerzo del trabajador y la aceptación de las condiciones de trabajo son el sello distintivo.

Las estrategias en sí mismas presentan contradicciones y ambigüedades, aunque las mismas condiciones del sistema neoliberal, en donde los sectores empobrecidos y la precariedad laboral aumentan notoriamente, han hecho que dichas estrategias de relaciones laborales y sindicales puedan reconfigurarse para convertirse en un referente empresarial, ya que hay una tendencia a utilizar a los pobres no solo con la explotación en la producción sino también en el consumo.

Santiago Pichardo Palacios

Docente Investigador
Colegio de Bachilleres Plantel 1 “El Rosario”

Trayectorias de formación y de trabajo de graduados de comunicación de la Universidad Nacional de Córdoba en un contexto heterogéneo. Un estudio longitudinal

Esta tesis doctoral se propone estudiar de manera comparada las trayectorias de educación y de trabajo de tres cohortes de graduados (2000, 2002 y 2005) de la ex Escuela de Ciencias de la Información (ECI), dependiente hasta el año 2015 de la ex Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (FDYCS) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Argentina.

En el año 2000, los profesionales más afectados por la desocupación fueron comunicadores sociales. A su vez, datos suministrados por los anuarios estadísticos de la Universidad Nacional de Córdoba sugieren que, a partir del año 2000, los graduados recientes de comunicación son el grupo profesional que tiene menos expectativas respecto de su futuro laboral así como serios problemas para encontrar un trabajo relacionado con su carrera. La pregunta que surge es: por qué los graduados de comunicación de la ex ECI de la UNC enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral y sostener trabajos relacionados con su formación académica.

El presente resumen corresponde a la tesis para obtener el grado de Doctora en Estudios Sociales de América Latina, mención Sociología, del Doctorado en Estudios Sociales de América Latina del Centro de Estudios Avanzados (CEA) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Argentina.
Directora de tesis: Dra. Marta Panaia.

Los estudios sobre inserción laboral de graduados en comunicación tanto en América Latina como en Argentina se limitan a analizar la situación ocupacional de los egresados al momento de rendir la última materia, o a describir la condición laboral de algún grupo de graduados en un momento puntual en el tiempo. En general, coinciden en señalar que los graduados (o egresados) evalúan como insuficiente su formación para el trabajo. Se satura con velocidad la preocupación en torno al aislamiento, desconexión, tensión o divorcio de la universidad en relación con el contexto social y económico de la región.

Una serie de otros trabajos coincide en señalar que el mercado para comunicadores en América Latina es flexible, precario e inestable, como consecuencia de las políticas neoliberales de la década de 1990; otros estudios indican que las incumbencias profesionales de los comunicadores no son reconocidas por parte de los empleadores. En otras palabras, los estudios sobre inserción laboral de graduados en comunicación en América Latina y en la Argentina son de carácter transversal, o estudios de stock. Cada una de esas investigaciones analiza variables diferentes, con escasa conceptualización y limitado interés para la sociología del trabajo y de las profesiones, así como a sujetos pertenecientes a poblaciones desconocidas (con excepción de los análisis obtenidos a partir del sistema SIU-Kolla Guaraní de las universidades). Esto impide obtener datos comparables a nivel nacional y/o regional. A su vez, estas investigaciones no incorporan el tiempo para considerar la manera en que se desenvuelven las trayectorias laborales de los egresados o de los graduados. En otras palabras, no permiten estudiar la relación tensa entre la educación y el trabajo.

El reconocimiento de un área de vacancia posibilitó la realización de un estudio longitudinal sobre las trayectorias de educación y de trabajo de las tres cohortes de graduados seleccionadas a tal fin. Los estudios longitudinales reconstruyen, retrospectivamente, la manera en que se desarrollan las trayectorias entendiéndolas como parte de sus biografías, conformadas, cada una de ellas, por una serie de concatenaciones causales de acontecimientos (temporalidades individuales, como historia residencial, familiar, matrimonial, y exógenos a la vida del sujeto, es decir, el contexto en sentido amplio). Se trabaja desde la perspectiva de las temporalidades sociales de Godard (1996) y se adopta el modelo estructural.

Nuestra hipótesis es que las trayectorias laborales de los graduados seleccionados para el estudio son de carácter inestable, flexible y precarias, por las características tanto del sistema productivo como del mercado,

aunque también porque la formación adquirida en la universidad dista de incorporar las demandas sociales y productivas del contexto local.

El objetivo general es explicar la distancia entre la formación y el trabajo a partir de la descripción y comparación de las trayectorias de educación y de trabajo de las tres cohortes mencionadas. Los objetivos específicos implican realizar un análisis previo de las características de la estructura productiva y del mercado de trabajo y una descripción-análisis del campo académico disciplinar, mediante una lectura crítica de la base cognitiva de la ex ECI de la UNC, en el marco de su historia institucional y política, enmarcada, a su vez, en la historia de la UNC, pero, fundamentalmente, a partir de la reconstrucción historiográfica de la conformación del campo disciplinar de la Comunicación Social en América Latina.

El estudio longitudinal de carácter cualitativo implicó la triangulación de la encuesta retrospectiva y la entrevista biográfica. Las unidades de análisis fueron 74 sujetos, de los cuales 32 pertenecen a la cohorte 2002, 28 a la cohorte 2005 y 14 a la cohorte 2000. La encuesta longitudinal, diagramada en planillas de acontecimientos, liga los datos exógenos con los datos endógenos de la biografía del sujeto. Además, permite establecer una relación entre los procesos de decisión a lo largo de la trayectoria profesional laboral y la inserción en el mercado de trabajo. Asimismo, la entrevista biográfica posibilita indagar sobre el origen social del agente, la historia familiar, la historia de formación, la historia laboral completa, la situación actual de cada sujeto y sus expectativas hacia el futuro. Para el estudio del mercado, se realizaron entrevistas semiestructuradas a las áreas de selección de personal de empresas, ONG, organismos públicos y medios de comunicación masivos. La triangulación de estos métodos fue posible gracias a la elección, como estrategia y diseño de investigación, de la Grounded Theory.

En el primer capítulo, se consideró a la ECI como un campo académico constituido por los subcampos de la reproducción, la investigación y la extensión. Se reconstruyó su historia institucional y política en el marco de la historia de conformación de la UNC y del campo disciplinar de la comunicación. Se analizó de manera crítica al Plan de Estudios 1993 a partir del estudio de los programas de las materias implementados durante el período 1995-2005. Si bien las disciplinas doblemente dominadas pueden ejercer el efecto de ciencia, esto no pareciera ocurrir en la ex ECI de la UNC. El principio de legitimación predominante en la institución no es el de la lógica del campo académico, basado en el orden científico e

intelectual, sino, por el contrario, el de carácter temporal y político. La historia de la institución da cuenta de las sucesivas intromisiones a la autonomía institucional a lo largo del tiempo. Objetivamente, la investigación (aunque también la extensión) queda relegada en relación con el campo de la reproducción de conocimientos. En cuanto al plan curricular, encontramos que, si bien contiene una sobrecarga de autores críticos, no pareciera contribuir a generar capacidades críticas en los estudiantes. Los programas curriculares tienden a presentar los conocimientos de manera descriptiva, catalogal, segmentada, unilateral, antes que de manera relacionada, contrastativa, contextualizada, historizada e integral. En cuanto a las materias troncales (Teorías de la Comunicación), no aparecen en los programas analizados elementos que permitan a los estudiantes reconstruir la historiografía del campo, los fundamentos institucionales de su conformación, el contexto histórico-político en el que surgen los diferentes enfoques, las biografías de los pioneros, las ideas y los grandes debates entre los referentes del campo. Por el contrario, aparecen listados de enfoques y autores y textos fragmentarios o resúmenes de los mismos profesores en relación con los enfoques y autores originarios –algo que puede contribuir a la acopiación de información antes que a la adquisición de destrezas analíticas, comparativas y críticas, así como a la reproducción acrítica de saberes que se vuelven dogmáticos–. En relación con la formación técnica y profesional, se observa que resulta segmentada (división del plan de estudios en cinco orientaciones diferentes), escasamente técnica (contenidos que responden a una etapa anterior del desarrollo de la sociedad hipertecnologizada) y con escasa o nula práctica preprofesional (los estudiantes deben realizar trabajos monográficos o productos mediáticos de carácter informativo/descriptivo). La investigación como modo de aprendizaje se excluye en la mayor parte de los programas.

Las trayectorias de los sujetos se desenvuelven tanto en la academia como en la estructura productiva y en el mercado de trabajo. El sistema productivo de la ciudad de Córdoba, segmentado en dos grandes rubros (el sector servicios –el más grande– y el manufacturero), presenta una casi totalidad de empresas pequeñas y micro –que sostienen el empleo de la mayor parte de la población–, muy pocas PYMES y escasas empresas grandes. Lo anterior da cuenta, en primer lugar, de una baja demanda de formación especializada en la mano de obra. Una estructura productiva heterogénea favorece la formación de un mercado de trabajo segmentado y el reforzamiento de unas relaciones laborales duales de inclusión-marginalización. En segundo lugar, estas características estructurales evidencian

también una baja demanda específica de comunicadores sociales. Ahora bien, el mercado segmentado, a su vez, se precariza y flexibiliza de manera continuada, por las políticas económicas de los distintos gobiernos nacionales y provinciales. Además, el mercado laboral para comunicadores sociales es reducido no solo por la causa estructural y las políticas económicas, sino por las representaciones sociales negativas que mantienen los selectores de personal de las empresas respecto de: la comunicación en general, los comunicadores graduados de la ECI *versus* los graduados en universidades privadas, los comunicadores *versus* los profesionales de áreas afines a la comunicación, la histórica relación de la institución con el mercado y la formación académica que aquellos adquieren durante la carrera. El muestreo realizado a las áreas de selección de personal de empresas, organizaciones del tercer sector, medios de comunicación y entidades públicas permitió establecer que, independientemente del tamaño de la empresa (causa estructural) y parcialmente ligadas a los modos de organización del trabajo (en algunas empresas grandes), las representaciones se articulan, en la mayoría de los casos, con el tipo de perfil que requiere la institución, pero, y fundamentalmente, con la formación profesional de los selectores de personal. La estigmatización social contribuye a generar una baja demanda de estos profesionales en el mercado de trabajo. Si bien los selectores de personal reconocen con claridad las falencias de formación de los graduados de la UNC, exigen de ellos competencias que estos no poseen. Una formación académica generalista aunque fragmentaria y escasamente técnica, rudimentaria respecto de los nuevos desafíos de las sociedades globalizadas, tecnologizadas e hiperdigitalizadas, contrasta drásticamente con los requerimientos de la demanda. La demanda exige comunicadores con formación multimedial, en *community manager*, en *management*, en gestión de medios, en comercialización, en emprendedurismo, en diseño, en publicidad, en *marketing*, entre otros. La identidad virtual asignada a los comunicadores (lo que se espera socialmente de ellos en cuanto a su desempeño profesional) no se condice con su identidad real (formación y perfil fehacientemente adquirido). La estigmatización, entendemos, contribuye a reducir la demanda de comunicadores en un mercado de trabajo que se vuelve reticente. A su vez, lo que resulta coincidente en todas las entrevistas realizadas es el tipo de competencias del orden socio-relacional o del saber ser.

En el último capítulo, si bien se realizó una comparación de los datos obtenidos para cada cohorte, y ante la gran dificultad para trabajar con chances típicas para elaborar tipologías por cada una de las cohortes

estudiadas, se pudo concluir, a nivel general, que la inserción laboral de los comunicadores es de carácter precario y flexible, con baja estabilidad.

Para comprender las decisiones y desplazamientos de los sujetos estudiados en relación con sus trayectorias académicas y laborales, analizamos el origen social del agente incorporando, para esto, el nivel educativo del padre y de la madre. Lo anterior nos permite reconocer que una proporción importante de estos graduados son “nuevos estudiantes” en la universidad (en relación con los “herederos”). A su vez, al analizar la situación ocupacional de sus padres (condición obrera de un grupo no menor de ellos) y su distribución sesgada en el sistema productivo (un 30% de madres amas de casa), se comprenden las estrategias de inversión en educación de las familias en relación con la educación media de sus hijos: más del 60% de graduados hizo la secundaria en colegios privados. Asimismo, hallamos que cerca de la totalidad son oriundos de Córdoba Capital.

La mayoría eligió la carrera no por una convicción vocacional clara sino por un condicionante objetivo: la cuestión económica. Ante la imposibilidad objetiva de elegir una carrera afín a sus intereses (Marketing, Relaciones Públicas, Recursos Humanos, Publicidad, Ciencias Políticas, Diplomacia, Sociología, Periodismo Deportivo, Periodismo), eligen comunicación. A su vez, hay una tendencia general a la elección de las orientaciones gráfica e institucional, es decir, una demanda que no se condice con los requerimientos de un mercado de trabajo reducido. Los que eligen gráfica sueñan con ser periodistas en un diario; los que eligen institucional creen que es una salida laboral más rápida. Mientras tanto, los pocos medios de comunicación grandes de la ciudad tienen escasa demanda de comunicadores. Simultáneamente, la reducida proporción de empresas grandes hace que haya poca demanda de comunicadores institucionales, y, en muchas ocasiones, si los necesitan, los contratan en sus sedes matrices en Buenos Aires. Asimismo, ni los graduados en gráfica ni los graduados en institucional poseen herramientas para desarrollar su propio proyecto comunicacional.

La mayoría ingresa a trabajar durante el Ciclo Básico de la carrera, hecho que les permite diferenciar entre el capital fehacientemente adquirido en la universidad y los capitales, destrezas, competencias y calificaciones requeridos por la demanda.

Mientras que, en general, hay pocos graduados que tuvieron interrupciones en sus carreras universitarias, son las mujeres las que sufren retrasos en mayor proporción, por razones que obedecen a su condición de género.

Asimismo, las búsquedas de empleo se dan de manera informal, a partir de conversaciones casuales con amigos, conocidos, parientes, contactos, amigos de amigos, colegas, amigos de los padres. Los lazos de amistad y confianza mutua son factores que favorecen la empleabilidad.

Ante una formación heterogénea, fragmentaria y con competencias difusas para el mercado de trabajo, ante el natural desclasamiento de los títulos, una proporción de graduados redoblan sus esfuerzos para obtener más títulos académicos, aunque la gran mayoría fuera del ámbito de la ECI. Una de las formaciones más requeridas por este grupo fue el Marketing, seguida de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

El pluriempleo es una constante en estos graduados. El grupo más numeroso, en los 10 primeros tramos de empleo, tiene trabajos eventuales (en negro). En segundo lugar, se ubican aquellos con contratos temporales sin aportes. En relación con el Sector Servicios, durante los 9 primeros tramos, el grupo más numeroso se desempeña en Información y Comunicación. Recién a partir del tramo 10, quienes trabajan en el sector Educación superan a los que lo hacen en Información y Comunicación. A su vez, el grupo de sujetos que trabaja en el sector Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos se incrementa, gradual y sostenidamente, con el tiempo, los tramos y las cohortes. Lo anterior responde a una profesionalización de carácter interdisciplinaria con otros profesionales de formaciones afines, en las áreas de Comunicación Corporativa de grandes firmas; o a una profesionalización-especialización práctica y de formación posterior a la carrera de grado, en alguna de esas otras áreas relacionadas (como el *marketing*, la publicidad, los recursos humanos, las relaciones públicas), trabajen o no en grandes empresas.

En relación con el último empleo, el grupo más numeroso trabajó en el sector Enseñanza, el segundo en el sector Información y Comunicación y el tercero en Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos. Una proporción no menor de graduados en comunicación social de la ex ECI ingresa al mercado de trabajo en el marco del sector Información y Comunicación, de manera informal, en situación de precariedad, y se estabiliza en el

sector Educación, aunque con mayor fuerza, en la educación media. La Educación media como destino, la Educación media como resignación, resulta en una decisión razonable ante la necesidad de encontrar certidumbre.

¿Qué opciones brinda la UNC a aquellos que, por su condición social de origen, no pueden pagarse una universidad privada para cumplir con sus expectativas profesionales y laborales? La “democratización”, que permite el acceso a la universidad de “nuevos estudiantes”, parece obligarlos a tomar decisiones contrarias a sus deseos, reproduciendo, en el seno de la universidad, las desigualdades sociales de origen. A su vez, la ex ECI, al no incorporar en su currícula herramientas teórico-prácticas correspondientes a disciplinas altamente demandadas por los estudiantes, contribuye a una desigual distribución de los graduados en el mercado de trabajo, según el valor que adopten, no tanto el título que poseen, sino los capitales sociales y culturales de origen.

Los comunicadores, a juzgar por sus trayectorias, no conforman un grupo profesional. Son, como diría Testa (2004), un grupo profesional en vías de institucionalización. Mientras tanto, los mismos estudian en una universidad que forma parte de un estado capitalista y se insertan en un mercado de trabajo en el marco de un capitalismo local, regional y global. Necesitan recursos económicos para sostenerse y tener herramientas para construir sus propios recorridos laborales y profesionales.

El capitalismo, nuestro karma, nuestro pasado, nuestra sombra y futuro (hasta que encontremos una vía superadora) nos condena a todos. La estructura productiva de la ciudad de Córdoba es una réplica en pequeño de la megaestructura productiva de la región latinoamericana. Los graduados de comunicación de la ex ECI no escapan a esta realidad. Están sometidos a una estructura productiva heterogénea y a una doble estructuración de inclusión-marginalidad de las relaciones laborales. No se los puede confinar ni a la marginación ni a la pobreza a partir de una formación que resulta favorecedora de más y mayores desigualdades sociales.

Cecilia Blanco

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

BIBLIOGRAFÍA

Godard, Francis (1996), “El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”. En: Francis Godard y Robert Cabanés, *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*. Bogotá, Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social, Serie II, Universidad del Externado de Colombia, Departamento de Publicaciones.

Testa, Julio (2004), *La inserción académica y laboral de los egresados de las carreras de Trabajo Social, Comunicación Social, Sociología Política, Relaciones del Trabajo y Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA*. Publicaciones y documentos de trabajo de LAO 1987/2004.



Reseñas bibliográficas

Inmigración y economías étnicas. Horticultores bolivianos en la Argentina

Roberto Benencia

Saarbrücken (Alemania), Editorial Académica Española, 2017

Este libro es resultado de una investigación de largo aliento que lleva adelante el autor junto a docentes-investigadores de la Universidad Nacional de Río Cuarto y de la Universidad Nacional de Buenos Aires. En los últimos diez años, este equipo de investigadores desarrolló un exhaustivo trabajo de campo socio-antropológico en el Departamento de Río Cuarto (Provincia de Córdoba), que incluyó la aplicación de un censo a los productores hortícolas de esa región y a los puesteros del Mercado de Abasto de Río Cuarto, al mismo tiempo que recogía testimonios de los productores y trabajadores hortícolas de origen boliviano a través de entrevistas en profundidad.

El autor es un sociólogo muy reconocido por sus estudios sobre las migraciones limítrofes de la Argentina, y, en particular, sobre los recorridos laborales de los inmigrantes bolivianos en la horticultura de nuestro país.

Roberto Benencia es sociólogo (UCA), Magíster en Ciencias Sociales (FLACSO), Investigador Principal del CONICET. Se desempeña como Titular Consulto de la Facultad de Agronomía (UBA) y como Director de la revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos*. Es, además, experto en migración de bolivianos en la Argentina.

En un texto anterior¹ desarrolló el concepto de “escalera boliviana” para describir la trayectoria de movilidad social ascendente de este grupo social en el área hortícola bonaerense, concepto que, en el libro reseñado, prueba ser eficaz para analizar la movilidad de los productores riocuartenses. Como en otras obras del mismo autor, el texto se enriquece con la presencia de los testimonios de la población en estudio, recuperando las trayectorias vitales a partir de las palabras propias de los involucrados.

El capítulo principal de este libro se dedica a la inserción de los horticultores bolivianos en Río Cuarto. La hipótesis del autor es que en esta región se produce un fenómeno que se puede catalogar como “economía étnica”, entendiendo por tal a la concentración de inmigrantes de una misma nacionalidad en algún aspecto de la economía del país receptor, donde tanto los empleadores como los empleados pertenecen a la misma nacionalidad migrante. A partir de los datos y testimonios presentados, queda clara la preeminencia de familias bolivianas en la producción hortícola de Río Cuarto, tanto en la superficie cultivada como en la cantidad y calidad de productos comercializados.

Cabe destacar que dichos productores no llegaron directamente desde su país de origen, sino que habían trabajado previamente en otras regiones hortícolas de la Argentina. Esto les permitió implementar tecnologías productivas aprendidas en otros lugares, como es el manejo de producción bajo cubierta (invernaderos) para evitar los problemas climáticos y producir verduras durante todo el año y el uso eficiente del agua de riego (por goteo en los invernaderos, por aspersión en los cultivos a campo), algo importante en una zona donde el agua escasea. De esta forma pudieron expandir la zona productiva, ampliar la diversidad de hortalizas producidas, aumentar la cantidad y mejorar la calidad de las verduras.

Los productores bolivianos también acceden al principal canal de comercialización de hortalizas en Río Cuarto: el Mercado de Abasto, donde el 47% de los “playeros” son bolivianos. A diferencia de otras regiones, donde pueden avanzar en la producción hortícola pero tienen dificultades para comercializar, en Río Cuarto los horticultores bolivianos encontraron un canal de venta sin intermediarios, lo que se traduce en mejores precios

1 Roberto Benencia, “De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense”. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, vol. 12, núm. 35, 1997.

obtenidos, y, por lo tanto, en mayores ingresos que se destinan a invertir en maquinarias y, en algunos casos, en tierras.

Estos horticultores contratan trabajadores bolivianos, y, además, también son bolivianos casi la mitad de los trabajadores de empleadores nativos. Productores y trabajadores viven en el área de los predios productivos (“quintas”); por ello, el autor destaca que estaríamos ante una economía de enclave étnico, lo que prueba su hipótesis.

Los capítulos iniciales del libro ofrecen un excelente panorama de la inmigración latinoamericana en la Argentina, de sus cambios a través del tiempo, de las diferentes ocupaciones de los migrantes de distintos países, así como de las características de asentamiento en el territorio de los distintos grupos. De esta forma, el lector puede introducirse en la cuestión específica de la migración boliviana en nuestro país a partir de un contexto histórico comparativo, de manera de contar con elementos para poder interpretar lo presentado en el núcleo central del libro. Así, el autor les abre el camino a aquellos lectores que no son expertos en temas migratorios, ampliando el público que puede acceder a este texto.

El libro finaliza con una referencia a la importancia de la transformación productiva en la horticultura riocuartense a partir de la inmigración boliviana, que permitió no solo abastecer de verduras frescas a todo el Departamento de Río Cuarto, sino también vender hortalizas en provincias vecinas. La economía étnica en este caso, lejos de todo prejuicio xenofobo, llevó a un crecimiento productivo y a una mejora en la provisión de alimentos de toda la población, ya que los consumidores de verduras son mayoritariamente nativos.

Se puede afirmar, en síntesis, que estamos ante un libro que presenta en forma sintética y clara un fenómeno que, si bien es antiguo, como lo es la migración entre países limítrofes, es novedoso en cuanto a las características que adquiere como economía étnica.

Por otra parte, si, por un lado, cada vez más población se preocupa por la calidad de los alimentos que consume, por otro, no comprende las relaciones laborales y sociales que sostienen dicha producción. La imagen de “lo rural” de los habitantes citadinos oscila entre la fantasía hedonista de una vida “sana” y el miedo turbulento a los “pesticidas”. Este libro traza una imagen clara respecto de las relaciones de producción de un componente sustantivo de la dieta citadina –las verduras frescas–, al par que

aporta elementos para dejar de lado la xenofobia que impera en algunos sectores de la población.

Es de esperar que muchos lectores se acerquen al texto para ir conociendo la producción hortícola de la mano de un relato profundo que, al mismo tiempo, es de sencilla lectura.

Dra. Patricia B. Durand

Profesora Adjunta a cargo de la
Cátedra de Extensión y Sociología Rurales,
Facultad de Agronomía, UBA

Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente. Entramados, alcances y tensiones

Claudia Jacinto (coord.)

*Buenos Aires, Instituto de Desarrollo Económico
y Social, 2016*

El título del libro es sugerente para realizar una lectura crítica por parte de aquellas personas que se interesan por conocer, debatir y reflexionar sobre las políticas públicas ligadas al apoyo a las transiciones entre educación y trabajo para la juventud. A su vez, nos invita a pensar las tramas entre protección social y formación para el trabajo, como dos dimensiones conectadas con el derecho a obtener un “*trabajo decente*”, claro está que sin descuidar los alcances y tensiones que surgen en los procesos de implementación de dispositivos de acercamiento a la inserción laboral de los jóvenes, en el marco más amplio de fragmentación y desigualdades que genera el mercado de trabajo. Ante esto, el libro busca dar respuesta a interrogantes como: ¿cuáles son los dispositivos de apoyo a los procesos de inserción laboral juvenil que generan las políticas públicas?; ¿cómo pensar las trayectorias juveniles en estos procesos?; ¿qué estrategias y lógicas de acción despliegan los actores involucrados? Se trata de preguntas que motivan la lectura de esta serie de artículos, cuyas respuestas aportan, en diferentes niveles, los autores de este compilado.

El libro que coordina Claudia Jacinto reúne nueve capítulos de diferentes estudiosos que discuten algunos resultados de investigación sobre políticas de “formación para el trabajo” de jóvenes en sus vinculaciones con el

paradigma de la protección social. Esencialmente, se centran en examinar sus interrelaciones, sus alcances, logros y tensiones en el período 2003-2015. La “formación para el trabajo” es entendida desde una mirada amplia, donde se interconectan la educación secundaria común y técnica, la formación profesional y las políticas de empleo de jóvenes. Es decir, se realiza una mirada conjunta de los dispositivos que inciden en las primeras transiciones entre educación y trabajo de los jóvenes, transiciones no lineales y complejas que plantean el desafío de analizar las condiciones de acceso, tensiones y complejidades por las que atraviesan los jóvenes.

Este foco de análisis es recuperado por los autores en sus diálogos constantes con las políticas públicas referidas a la juventud. En este sentido, en distintos niveles, se muestra el carácter complejo de los procesos de implementación de políticas y programas a nivel territorial y/o institucional teniendo en cuenta los intereses y contradicciones entre los actores en juego. Al mismo tiempo, se echa luz sobre algunas innovaciones a nivel micro ante las que las políticas no han dado respuestas suficientes.

De este modo, hemos organizado la presente reseña en dos partes que se encuentran íntimamente relacionadas: por un lado, encontramos un primer conjunto de presentaciones que, a nuestro entender, focalizan la mirada en las políticas públicas referidas a lo educativo y su modo de concreción en diferentes experiencias, cuyo anclaje presenta lógicas territoriales particulares; por otro lado, están aquellos artículos que dialogan con las políticas públicas ligadas a la implementación de planes y programas específicos orientados al trabajo.

El eje nodal que atraviesa todas las presentaciones es el artículo de Claudia Jacinto, quien propone detenernos en la articulación de políticas y programas en el marco del paradigma de la protección social, concepto que la autora recorre histórica y conceptualmente para comprender, entre otros, el rol activo del Estado en la configuración del enfoque. Con este trasfondo, este capítulo se pregunta cómo estos enfoques han sido abordados desde las políticas de la educación, la formación y la inserción laboral de los jóvenes, poniendo particular foco en sus interrelaciones. Para ello, la autora desarrolla una serie de interrogantes que aborda en relación con la implementación a nivel macro: ¿cómo se plantearon las interrelaciones y qué alcance tuvieron?; las prestaciones y estrategias llevadas a cabo, ¿aseguraron interrelación e integralidad de los derechos? Asimismo, específicamente en relación con los jóvenes, surgen los siguientes interrogantes: respecto de la formulación conceptual, ¿qué distancias,

tensiones y contradicciones hubo entre las diferentes políticas sectoriales que enfocaron educación y trabajo de jóvenes?; ¿en qué medida el mercado de empleo creó las oportunidades necesarias para mejorar los tránsitos entre educación, formación y trabajo en los jóvenes apoyado por las intervenciones realizadas desde las políticas inter-sectoriales? En este artículo se desarrollan algunas respuestas a estas preguntas.

La autora sostiene que las políticas, en el marco del modelo de la protección social, lograron interrelaciones novedosas y ampliaron los alcances de las políticas de educación, formación y empleo. Sin embargo, las tensiones conceptuales del abordaje de las transiciones educación-trabajo en jóvenes, las condiciones de implementación de dichas políticas y la difícil capacidad de transformar los entornos arrojan luces, sombras y desafíos pendientes en el camino que va desde los derechos legales y discursivos a su efectiva garantía.

Como señalamos, estos aportes que plantea Jacinto recorren las diferentes presentaciones en sus diversos niveles analíticos de trabajo.

Las políticas públicas referidas a lo educativo: ¿cómo pensar la formación para el trabajo? Aportes y análisis en los procesos de inserción laboral juvenil

A continuación presentamos un primer conjunto de artículos que, a nuestro entender, dialogan con las políticas educativas y su vínculo con la formación para el trabajo en experiencias concretas territoriales. En este caso, retomamos las contribuciones de Mariana Sosa, Delfina Garino, Alejandro Burgos, Verónica Millenaar y Ada Cora Freytes Frey, quienes, en diferentes niveles, aportan estudios de casos que centran su análisis en las ventajas, limitaciones y desafíos respecto del derecho a la educación y su contribución a la formación de “sujetos trabajadores”.

Mariana Sosa propone abordar el dispositivo de educación técnico-profesional (ETP) de nivel secundario atendiendo a las modificaciones recientes implementadas en esta modalidad de enseñanza y a otros programas de protección social destinados a apuntalar la terminalidad educativa y a contribuir a la inserción laboral de los jóvenes, con el objetivo de conocer si la formación técnica contribuye o no a mejorar dicha inserción. También analiza la experiencia puntual de una escuela técnica de la Ciudad de Buenos Aires, caracterizada por la articulación de la ETP con otros actores para lograr la inserción laboral de los egresados, tomando como ejemplo el sector de la construcción.

Delfina Garino reflexiona sobre las propuestas educativas que han tomado fuerza en los últimos años orientadas a intervenir en los procesos de formación y de inserción en el mundo del trabajo. En este sentido, analiza la propuesta pedagógica de una institución educativa de la ciudad de Neuquén. Selecciona dicha experiencia ya que la misma propone, a su entender, una manera novedosa de vincular la educación secundaria con el mundo laboral: se trata de un bachillerato con orientación en Economía Social y prácticas de Microemprendimientos que incluye talleres de formación para el trabajo. Su análisis habilita, entonces, la reflexión acerca de la variedad de formas que puede asumir la articulación mundo del trabajo-educación secundaria. No obstante, la autora advierte que el hecho de que la formación para el trabajo en las escuelas secundarias comunes sea canalizada por medio de instituciones puntuales implica el riesgo de crear o acentuar circuitos educativos de calidad y valoración diferenciadas. Se trata de un aspecto no menor para tener presente las tramas y relaciones que, desde la escuela, se proponen en la formación para el trabajo.

Alejandro Burgos analiza las estrategias institucionales y pedagógicas del Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (Plan FINES) para mejorar las oportunidades en el ingreso, la permanencia y el egreso de los jóvenes y adultos en la localidad de Don Torcuato (Provincia de Buenos Aires). El propósito es poner en debate su carácter ineludible de herramienta clave en la política educativa. En tal sentido, pretende aportar a la discusión sobre su institucionalización como parte de la inclusión social y educativa. Analiza las relaciones entre la Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA) y el plan FINES, presentando las complejidades en este proceso, con lo cual, este trabajo se inscribe en esta línea en un momento en que se está dando un proceso de reincorporación al sistema de jóvenes que abandonaron la escuela secundaria común en busca de nuevas oportunidades para completar su escolaridad en ofertas de la EDJA.

Por su parte, Verónica Millenaar y Ada Cora Freytes Frey abordan la Formación Profesional (FP) como dispositivo de acercamiento a la formación para el trabajo ligado a la protección social, ya que se orienta hacia sujetos de derecho en términos educativos y laborales.

Verónica Millenaar propone describir y reflexionar sobre este tema considerando tanto su proceso histórico como las lógicas territoriales específicas en las cuales tiene lugar su implementación concreta. En este caso, se refiere a una institución de La Matanza, Provincia de Buenos Aires, y se

pregunta qué elementos del contexto histórico y del escenario macroestructural de los últimos años se dejan leer en el modo en que los centros de FP actúan en el marco de un territorio específico a nivel local y micro.

Respecto de las lógicas territoriales y de las tramas de actores involucrados en los diferentes dispositivos, Ada Cora Freytes Frey ofrece un análisis del Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores (PNCT) de la Industria de la Construcción en el Municipio de Avellaneda de la Provincia de Buenos Aires. Su objetivo es analizar una política sectorial de educación, formación y empleo que presenta muchas de las características de los nuevos paradigmas de protección social, que pone en el centro la formación profesional como vía de acceso al empleo decente. Ahora bien, para mejorar y ampliar las oportunidades de formación, este programa involucra y articula a distintos actores estatales y de la sociedad civil en diversos niveles jurisdiccionales. Precisamente, Freytes Frey se propone explorar particularmente las tramas de relaciones que median la implementación de esta política en el nivel local, en el caso de este municipio. La autora considera que el PNCT plantea una ampliación y mejoramiento de la oferta de formación profesional y su articulación (en algunos casos) con acciones de terminalidad de la escuela primaria y secundaria, vinculando estas acciones educativas a la protección de los derechos laborales y de la salud de los trabajadores.

Este conjunto de presentaciones nos invita a dialogar con las líneas de acción que se generaron desde las políticas públicas y sus procesos de implementación. Lo que recorre a todas estas presentaciones es la trama territorial, donde se ponen en juego los procesos de concreción de las experiencias y se evidencian las articulaciones complejas entre educación y trabajo, que se concretan en una serie de dispositivos de apoyo a las trayectorias de inserción laboral juveniles que presentan características, potencialidades y limitaciones específicas.

Las políticas de empleo: acerca de su apoyo a las transiciones de educación y trabajo de los jóvenes. Alcances, ventajas y limitaciones

En este apartado presentamos aquellos capítulos que abordan programas específicos de apoyo a las transiciones educación-trabajo de los jóvenes a partir del análisis de diferentes dispositivos de formación y de inserción laboral que provienen de las políticas de empleo. Los distintos autores analizan los procesos de implementación y concreción de tales dispositivos conjugados con las tramas territoriales. Consideran las ventajas,

limitaciones y desafíos que presentan sin descuidar las características de mayor vulnerabilidad que asume el mercado laboral para la juventud en cuanto a sus inserciones ocupacionales.

Eugenia Roberti analiza el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo como dispositivo de apoyo a la inserción laboral juvenil. Un aspecto novedoso que presenta el programa es que apunta a una mayor institucionalidad y al fortalecimiento de la coordinación subnacional, promoviendo el diálogo social entre los distintos actores que configuran la relación educación-formación-trabajo, desde donde se busca promover la inclusión de los jóvenes. Sin embargo, la autora señala que, en el transcurso de la investigación, observa una débil coordinación entre los distintos niveles político-institucionales, que genera inconvenientes en el acceso a los servicios por parte de la población beneficiaria. En este sentido, plantea que la intersectorialidad e integralidad de las acciones generan un desafío para la coordinación de una multiplicidad de actores institucionales que continúan aún muchas veces al amparo de una lógica sectorial. Y analiza las vinculaciones que se requieren para la puesta en marcha del programa, a la vez que profundiza en los factores que obstaculizan el proceso de ejecución.

Dos de los trabajos de esta sección, se concentran en la Provincia del Chaco. Pablo Barbetti describe el caso particular del dispositivo Programa de Promoción del Empleo Independiente, su alcance y el proceso de implementación a nivel provincial. El autor plantea que el éxito del programa queda sujeto al tipo de impulso que se promueva desde el equipo municipal y al estilo de gestión de la intendencia. Sostiene que los procesos de inserción tienen en común las condiciones de informalidad e inestabilidad, aun en los casos de ramas más dinámicas de la economía local o provincial. Se advierte, en tal sentido, la persistencia de una distancia entre los discursos normativos y las prácticas sociales. En este caso es interesante pensar cuáles y cómo son las injerencias estatales en la promoción de estos espacios.

Por su parte, José Pozzer analiza los alcances y limitaciones de los Entrenamientos para el Trabajo como dispositivos de formación e inserción en el empleo. El autor señala que los entrenamientos aparecen más orientados a acercar jóvenes a espacios de socialización para el trabajo que como una estrategia estrictamente formativa, dado que no se observó el desarrollo de una propuesta pedagógica planificada y que la ejecución del proyecto de práctica quedaba en manos de la empresa.

El autor presenta algunas ventajas y limitaciones de este dispositivo relacionadas con las particularidades de su gestión a nivel local y con las redes de vinculaciones interinstitucionales y actorales, las cuales mostraron una etapa de interesante desarrollo, pero de consolidación dudosa, dado que la probabilidad de continuidad no se encuentra condicionada a la red en sí misma sino a factores macro y micro políticos y económicos en el marco de las cuales se establecieron.

En líneas generales, los dispositivos de apoyo a las transiciones de educación y trabajo para los jóvenes que estudian los diferentes autores constituyen aspectos nodales para comprender los procesos de implementación y las limitaciones que se generan, muchas veces ligadas a las lógicas territoriales. Estas lógicas se entraman con los vínculos entre la nación, las provincias y los municipios, lo que da cuenta no solo de los diferentes actores involucrados sino de las tensiones y limitaciones que se generan.

En este sentido, la diversidad de prácticas y sentidos que los actores e instituciones ponen en juego, tanto en el diseño normativo como en el proceso de implementación de la política, deja entrever que de esa trama de relaciones surgen efectos inesperados que van más allá de los objetivos originales formulados.

En síntesis, este libro nos invita a pensar, discutir y reflexionar sobre el lugar de los dispositivos y políticas de formación para el trabajo en las transiciones entre educación y trabajo de los jóvenes, siempre teniendo presente que el mercado de trabajo es desigual, fragmentado y precario. Entonces, ¿cómo pensar estas transiciones? Es importante destacar que, ante esta pregunta, los autores dialogan con las políticas públicas que, entre los años 2003 y 2015, generaron diferentes dispositivos para regular acciones tendientes a acercar a los jóvenes al mundo del trabajo, tanto desde lo educativo como desde programas específicos. Reflexionar sobre las prácticas concretas de las políticas públicas permite analizar las disputas de sentidos en la compleja articulación educación-trabajo-formación, discusión necesaria para pensar los proyectos y los intereses bajo los que se inscriben.

Natalia Noemí Fernández

CIS-CONICET-IDES

Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES

*Julio César Neffa (dir.), Silvia Marta Korinfeld y
María Laura Henry. (Con la colaboración de Hugo
Raúl Di Génova, Esther Giraudo, Jorge Kohen, Car-
los Ortega, Hugo Raúl Di Génova, Esther Giraudo,
Jorge Kohen, Carlos Ortega)
Con el apoyo de SECASFPI, CITRA-UMET, CONICET
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, SECASFPI, 2017*

La presente obra se posiciona como un aporte que permite abordar múltiples entrecruzamientos en aspectos que conciernen al mundo del trabajo y la salud en la denominada Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), organismo gubernamental ligado históricamente al sistema de seguridad social de la Argentina.

De esta manera, el libro contribuye a los desarrollos en el contexto local en lo que respecta a riesgos psicosociales en el trabajo dentro una concepción renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo. Desde allí, se apuesta a la detección y visibilización de los mencionados riesgos y su interrelación con los procesos de salud y enfermedad de los trabajadores de la ANSES que se dedican a la atención del público.

El texto es el corolario de un impulso conjunto entre el Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria (SECASFPI), los aportes de los trabajadores de la ANSES y la academia representada por especialistas de diversas universidades nacionales. Se destaca el rol desempeñado, en tanto puente para la confluencia de los

actores requeridos, por el Centro de Innovaciones de los Trabajadores (CITRA), unidad de investigación compartida por el CONICET y la Universidad Metropolitana de los Trabajadores (UMET). A partir de estas particularidades, a lo largo de los capítulos se puede apreciar cómo los autores, desde sus diversos campos disciplinares y profesionales, han podido dialogar para pensar en el abordaje en común de una situación multideterminada. La riqueza de este encuentro ha contribuido a impulsar las lecturas cruzadas sobre el escenario, pero fundamentalmente a la cooperación para potenciar aspectos descriptivos y explicativos en el trabajo con los resultados, como también a la posibilidad de la introducción de recomendaciones que apunten a moderar, controlar y eliminar las situaciones de riesgo en la organización.

Se resalta que la necesidad de dinamizar una investigación de carácter nacional se sustentó en la visibilización inicial (por parte de los trabajadores y del sindicato) de experiencias, percepciones y coyunturas que llevaron a reflexionar acerca de sus condiciones laborales. Es importante remarcar que el espíritu del libro implica iluminar los aspectos anteriormente explicitados desde una perspectiva compleja, resguardándose de caer en escisiones dicotómicas. Es decir, apunta a sostener la tensión ineludible propia de los diversos planos que hacen a lo real de los trabajadores en relación con sus procesos de trabajo, sus relaciones con otros, la organización en la que se insertan, en un contexto determinado.

El libro se caracteriza por disponerse en diferentes secciones. Así, el primer bloque está constituido por el prólogo y la presentación. Los mismos introducen al lector en la lógica del devenir que llevó a la investigación y en el suelo desde donde se partió en tanto análisis inicial del terreno.

En un segundo bloque se realiza una breve historia de la ANSES desde su creación en 1991, pasando por las sucesivas modificaciones a lo largo del tiempo en tanto ente estatal. Se concluye enfocándose en el momento actual de la entidad, los servicios que se ofrecen, las tareas que se realizan y los beneficiarios a los que alcanza. Asimismo, se menciona que, hacia mediados de 2016, se contaba con un plantel de 15.652 empleados, 207 Unidades de Atención Integral (UDAI), 169 Oficinas de Atención, 13 Unidades de Atención Telefónica (UDAT), 39 Unidades de Atención Transitoria (ULAT), 17 Unidades Locales de Atención a Empresas (ULADE) y 5 Unidades de Atención Móvil (UDAM). En continuidad con esto, se sitúa el rol del sindicato SECASFPI en relación con la historia de la ANSES y la mirada complementaria de la gestación y el desarrollo de la investigación desde la visión de los investigadores y su pertenencia institucional.

El tercer bloque constituye el enfoque teórico de la investigación. El mismo es una innovación en el medio académico, donde todavía predomina una visión restringida sobre los riesgos laborales centrada en los riesgos directamente visibles (químicos, biológicos, físicos, tecnológicos), en los accidentes y en un acotado número de enfermedades profesionales. En cambio, el enfoque de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una perspectiva amplia, que permite detectar una serie de fenómenos que se generan en los entornos laborales y que son difíciles de aprehender por su naturaleza más invisibilizada, pero que generan sufrimiento, malestar y daños reales sobre la salud de los trabajadores.

Se entiende por Riesgos Psicosociales en el Trabajo a aquellos aspectos organizacionales que pueden afectar la salud física, mental y social, individual y colectiva. El punto de partida de esta perspectiva establece que la raíz última y principal de los riesgos psicosociales reside en las características que adoptan el contenido y la organización de los procesos de trabajo. En este sentido, es abarcando estas cuestiones donde debe intervenir para concretar estrategias de promoción de la salud, prevención, asistencia y tratamiento en relación con los riesgos y los consecuentes daños (Neffa, 2016).

El cuarto bloque traza las coordenadas metodológicas de la investigación. La misma parte desde un “abordaje metodológico mixto”, donde se combinaron técnicas cualitativas y cuantitativas para la recolección de información. Se sostiene la prevalencia, durante todas las fases del estudio, de la participación activa de los trabajadores. Desde esta perspectiva, la recolección de datos se piensa recuperando las perspectivas de los trabajadores, que son quienes conocen en profundidad sus propias actividades.

Los instrumentos para poder operacionalizar el estudio de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo fueron los siguientes: en primer lugar, un estudio ergonómico de la infraestructura midiendo los riesgos del medio ambiente, las condiciones prevalentes en los puestos de trabajo en relación directa con el público y una encuesta voluntaria acerca de las dolencias de los trabajadores; en segundo lugar, talleres de visualización con trabajadores y delegados de diferentes dependencias con el objeto de captar las vivencias, percepciones y experiencias que hacen al aspecto subjetivo, permiten conocer en profundidad los Riesgos Psicosociales y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en esos trabajadores, así como pensar en posibles propuestas de modificación para mejoras; en tercer lugar, un estudio sobre medicina del trabajo y la salud de los trabajadores a partir de la información disponible oficialmente y recolectada en

entrevistas con funcionarios; finalmente, una encuesta presencial sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo que se aplicó a una muestra representativa de trabajadores de la ANSES que atienden al público beneficiario ya sea cara a cara, por teléfono, mail o sistemas informatizados de la organización. Se realizaron 694 encuestas en 67 dependencias del país durante los últimos cuatro meses del año 2015.

El quinto bloque expone los principales resultados obtenidos. Así, se localizan indicadores a partir del desarrollo de las técnicas. Por ejemplo, se visualiza que los trabajadores están expuestos a utilizar de manera excesiva su voz llevando a sobreesfuerzos por el ruido ambiental y por la gran intensidad de demanda por parte del público. Asimismo, realizan una gran variedad de tareas que llevan, en ocasiones, a una elevada carga mental debido a que deben pensar en muchas cosas a la vez, tienen que estar atentos o permanecen en posturas incómodas. Los trabajadores consideran que están expuestos a numerosos riesgos del medio ambiente, que no poseen elementos de protección adecuados ni reciben información que pueda aportar a la prevención de riesgos.

Si bien hay un cierto grado de estandarización para los procedimientos, se detecta un margen de autonomía ante las imprecisiones o falta de información acerca de ciertos programas y beneficios. Debido a ello, los trabajadores deben encontrar la manera de informarse y poder llevar adelante las tareas. Esto es vivido en cierta medida con angustia.

Por otra parte, se reconocen exigencias emocionales y conflictos éticos y de valores al realizar las tareas. Gran parte del contacto con los beneficiarios es cara a cara o por teléfono, lo que hace que los trabajadores deban interactuar directamente con personas angustiadas, preocupadas y/o coléricas y que, en gran medida, deben calmarlas. Asimismo, dichos trabajadores perciben que son limitadas sus posibilidades de dar respuestas y soluciones a las problemáticas de los usuarios. Esto lleva a que no puedan realizar lo que ellos consideran un trabajo de calidad. A la par, también se han dado episodios de tensión en sus relaciones con los beneficiarios (agravios verbales, insultos, agresiones físicas).

Los trabajadores consideran que los concursos están atravesados por mecanismos injustos, lo cual lleva a que no tengan expectativas de ascensos. Cierta sector señala que no quisieran hacer su trabajo hasta el momento de jubilarse.

Todo esto deriva en la presencia de sentimientos como angustia, ansiedad, agotamiento emocional, mal humor, etc. Esto trastoca la posibilidad de encontrar placer, reconocimiento, utilidad, satisfacción en el trabajo, en detrimento de la salud.

Estas consideraciones se dan junto con el hecho de que no se encontraron datos oficiales sobre el ausentismo o patologías presentes. Aun así, por medio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), se pudo determinar que entre la población de trabajadores de la ANSES se registran patologías como: trastornos músculo-esqueléticos, tendinitis, hipertensión arterial, gastritis, úlceras, colon irritable, alergias, problemas en las cuerdas vocales, fatiga visual, etc. De esta manera, es posible realizar un diagnóstico parcial en tanto tales patologías representan las denominadas “enfermedades profesionales” reconocidas bajo la legislación vigente, pero no se registran aspectos riesgosos que hacen a las dimensiones psicosociales.

Finalmente, el último bloque abarca las conclusiones, las recomendaciones y los anexos que clarifican aspectos tanto de la entidad como de la investigación.

A modo de conclusión, podemos indicar que el libro da cuenta de una experiencia de aprendizaje e intercambios mutuos a partir de una demanda para poder abordar rigurosamente una necesidad. Se trata de una herramienta que puede contribuir a la transformación de las condiciones laborales y a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo si se formula una política de prevención con la activa participación de los 4 sindicatos de esa dependencia. Tal como dicen los autores, es fundamental que “los trabajadores no pierdan la salud en los lugares donde van a ganarse la vida”; para ellos “la salud no se vende, se defiende”.

Julieta Cassini

Comisión de Investigaciones Científicas (CIC), Prov. Bs. As.
Facultad de Psicología de la UNLP

Bibliografía

Neffa, Julio César (2016), *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio*. Buenos Aires, Universidad Nacional de Moreno.



Actividades académicas

13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

El trabajo en conflicto: dinámicas y expresiones en el contexto actual

Del 2 al 4 de agosto de 2017

La Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) realizó el 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo entre el 2 y el 4 de agosto en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Comisión Organizadora del 13° Congreso ASET

María Noel Bulloni, Sara Cufre, Estefanía Dileo, Juan M. Graña, Johanna Maldovan, Elena Mingo, Ezequiel Monteforte, Laura Pacífico, Jéscica Pla, Gabriela Pontoni, Santiago Poy, Daniela Primerano, Manuel Riveiro, Matías Agustín Sánchez, Roberto Tarditi, Julieta Vera, Sebastián Vera Ruiz y Sol Wolgast.

Grupos temáticos

Los grupos temáticos del 13° Congreso abarcaron las problemáticas siguientes:

1. Mercados de trabajo y salarios
2. Distribución del ingreso y pobreza
3. Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

4. Trabajo, trabajadores y estructura social
5. Trabajo y trabajadores en producciones agrarias y en el mundo rural
6. Género, mercado de trabajo y cuidado
7. Juventud y trabajo
8. Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales
9. Trabajo y estrategias productivas: externalización, tercerización y deslocalización
10. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores
11. Trabajo y autogestión en las organizaciones de la economía social
12. Educación, estructura productiva y fuerza de trabajo
13. Hegemonía, formación de los trabajadores y proceso de trabajo
14. Políticas sociales, laborales y de seguridad social
15. Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
16. Identidades, intereses y estrategias en los conflictos sociales.
17. Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo.
18. Historia social del trabajo y de los trabajadores
19. Cuestiones actuales del derecho del trabajo
20. Cuestiones conceptuales y metodológicas de los temas que abarcan los estudios del trabajo.

Toda la información sobre el 13° Congreso ASET puede encontrarse en <<http://congresoaset.blogspot.com.ar/>>.

Asimismo, en <<http://www.aset.org.ar/congresos.php>> se encuentra disponible toda la información sobre los congresos anteriores.

XII Jornadas de Sociología Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

*“Recorridos de una (in)disciplina.
La Sociología a sesenta años de la
fundación de la Carrera”*

Del 22 al 25 de agosto de 2017

Las coordenadas que se debatieron en estas jornadas están atravesadas por un llamado a celebrar los sesenta años de creación de la Carrera de Sociología en conjunción con la necesidad de sostener y profundizar la construcción de conocimiento crítico, animándonos a poner en debate la vigencia de las preguntas, los problemas, los objetos y las perspectivas que hacen a nuestra praxis y que representan el horizonte de formación de las y los estudiantes que transitan nuestros cursos.

Necesitamos producir un tipo de conocimiento que, al tiempo que reconozca e identifique una realidad social cambiante y dinámica, contribuya a repensar categorías de análisis que aporten a la comprensión de los procesos sociales que involucran, especialmente, a los sectores más postergados, articulando práctica científica, enseñanza y compromiso con la transformación social.

Celebraciones críticas

Celebrar la creación de la Carrera de Sociología nos remite a la imperiosa necesidad de revalorizar el protagonismo de la sociología como disciplina, su capacidad de construcción del mundo social, no solo produciendo conocimiento crítico, sino también participando activamente en los debates públicos que ponen en discusión lo social en sus múltiples dimensiones, junto a su capacidad de elaborar -luego de esos procesos de deconstrucción- nuevas interpretaciones del mundo social y, por lo tanto, de contribuir a la construcción de una nueva visión de ese mundo.

En las últimas décadas, el avance de la ideología neoliberal y de “los fines de las ideologías”, como dos caras de un mismo movimiento, se convirtió en una amenaza para la sociología, así como para otras disciplinas del campo de las Ciencias Sociales, discutiendo la validez de su espíritu habitualmente crítico de los sentidos comunes circulantes y operando como factor de despolitización. En ese sentido, durante el largo período neoliberal, se impulsó, desde los poderes hegemónicos, una partición del mundo social en tanto objeto de estudio, derivando en su compartimentación para un pretendido abordaje “científico”, perdiendo de algún modo la noción de totalidad. El afán de permanente pregunta y re-pregunta que caracterizó a nuestros padres fundadores se fue debilitando, amenazando así la toma de posición vital que distinguió a la multitud de sociólogas y sociólogos comprometidos con su tiempo histórico. Paralelamente, en este retomar las preguntas clásicas debemos revisar, en nuestros modos de interrogar, arcaísmos y automatismos que funcionan como verdaderos obstáculos epistemológicos para la producción de conocimiento sobre la compleja sociedad contemporánea. Solo el compromiso con la excelencia disciplinar nos puede colocar en situación de involucrarnos ética y políticamente en el complejo presente.

En este sentido, con la celebración de estos primeros sesenta años, en el marco de la realización de las Jornadas de Sociología, se tendió a fortalecer el camino de la mirada crítica y la generación de una práctica que incomode desde el cuestionamiento de lo dado y de las visiones hegemónicas, des-situándonos de la “normalidad del orden”, tanto político como epistémico.

Se intentó, además, conocernos y reconocernos entre quienes elegimos esta profesión y este modo de ver el mundo, tomando el desafío que propone Weber de no practicar la sociología como una chaqueta que se pone

y se saca, sino como un lente analítico que recupere la totalidad social y fortalezca la voluntad de transformación.

La dinámica de las XII Jornadas

Manteniendo el espíritu que las Jornadas de Sociología han tenido desde su origen, las mismas fueron de carácter gratuito para los asistentes y articularon un trabajo conjunto entre la comunidad académica de grado y posgrado.

Analizando en perspectiva el desarrollo de las anteriores Jornadas, entendemos que la gran cantidad de mesas convocadas, si se mantienen dispersas, atenta contra la posibilidad de sistematizar los diálogos y debates, de construir una memoria de lo producido en esta semana de encuentro académico y de promover auténticas discusiones más que presentaciones atomizadas. Por ello, esta convocatoria mantuvo un conjunto acotado de ejes, que se desagregaron en las mesas presentadas, cubriendo con exhaustividad todos los campos de interés de la disciplina. En esta ocasión, cada eje tuvo responsables de elaboración de la memoria y síntesis necesarias que sirvan como puntos de partida de nuevos debates.

Además de la habitual invitación a presentar mesas y ponencias, se organizó para el último día de trabajo el encuentro de cátedras y equipos de investigación que comparten zonas teóricas, objetos y problemas de investigación, como una manera de articular áreas de conocimiento alrededor de estos ejes. La sistematización de este segmento de las Jornadas y su posterior difusión permitirán un mayor conocimiento de lo que se produce en nuestra Carrera y constituye un aporte a la puesta en común del estado teórico y práctico de nuestra disciplina, paso ineludible para el debate curricular que se impone en estos tiempos.

Por otra parte, se llevaron a cabo disertaciones de profesores visitantes e intelectuales que nos acompañaron en este acontecimiento académico y, particularmente, en la celebración de nuestros primeros sesenta años.

A ello se sumaron presentaciones de libros, mesas de debate con la presencia de destacados miembros de nuestra comunidad académica, intelectuales integrantes de distintas organizaciones sociales y políticas, encuentros con directores y directoras de otros períodos de la Carrera y también de otras Licenciaturas de Sociología del resto del país, junto a actividades organizadas por estudiantes y por graduadas y graduados.

Ejes de trabajo

- Cultura, significación, comunicación
- Epistemología y metodología
- Estado y políticas públicas
- Estructura social, demografía, población
- Género
- Sociología de la educación y enseñanza de la Sociología
- Sociología de la salud
- Sociología del hábitat y el medio ambiente
- Sociología del poder, el conflicto y el cambio social
- Sociología del trabajo
- Sociología económica
- Sociología histórica
- Teoría sociológica.

Instrucciones para los colaboradores

La *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)* es una publicación de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Acepta colaboraciones multidisciplinarias que aborden cuestiones relacionadas con el campo de los estudios del trabajo, pertinentes a América Latina, independientemente de la nacionalidad del/de la colaborador/a. La Revista publica trabajos en portugués, español, inglés y francés.

Las propuestas deberán responder a los siguientes requisitos formales:

1. Los trabajos deberán ser enviados a la dirección de correo electrónico relet@alast.info sin identificación del autor en la portada o en el cuerpo del texto.

2. La Revista solo publica trabajos inéditos. No se consideran como tales: a) los trabajos que hayan sido propuestos simultáneamente a otras publicaciones; b) las ponencias de Congresos, Simposios, etc. que ya han sido publicadas en CD-ROM o en cualquier otro soporte digital o analógico, salvo que se modifique esa versión original. Los editores y el Comité de Redacción se reservan el derecho de hacer las modificaciones que consideren necesarias para asegurar el anonimato del trabajo, que será sometido a la evaluación *ad hoc*.

3. Los trabajos que los editores y el Comité de Redacción estimen apropiados para publicación y que cumplan con los requisitos indicados en estas instrucciones serán sometidos a arbitraje por especialistas en las áreas temáticas de los trabajos. Los artículos que no cumplan todos los requisitos o que no sean juzgados apropiados serán devueltos y, por lo tanto, no serán sometidos a arbitraje.

4. Los resultados de los arbitrajes *ad hoc* serán enviados a los autores, respetando el principio de no identificación del evaluador.

5. La extensión máxima de los textos no puede superar las 30 páginas (incluidos cuadros, gráficos, bibliografía, notas y anexos) a doble espacio en Times New Roman, Arial o Verdana, cuerpo 12.

6. Los/as autores/as deberán adjuntar en hoja aparte los siguientes datos: nombre completo, pertenencia institucional, dirección, teléfono y dirección de correo electrónico.

7. Las notas al pie de página deberán reducirse al mínimo posible (65 palabras como máximo) y su contenido se limitará a ampliaciones o precisiones de asuntos elaborados en el texto. Dichas notas no deben usarse en reemplazo de citas bibliográficas.

8. Las citas bibliográficas deberán integrarse en el cuerpo del artículo a través de los siguientes formatos:

a. (Autor/es, año: página). *Ejemplo:* (Cordillera, 2002: 13).

b. En caso de haber varias referencias a los/as mismos/as autores/as, en el mismo año, la distinción se hará de la siguiente forma: (Autor/es, año a: páginas; Autor/es, año b: páginas). *Ejemplo:* (Cordillera y Valdivia, 2002a: 21; Cordillera y Valdivia, 2002b: 12).

c. Para referencias a los/as mismos/as autores/as en años diferentes: (Autor/es, año: páginas; Autor/es año: páginas). *Ejemplo:* (Cordillera y Valdivia, 2007: 21; Cordillera y Valdivia, 2010: 12).

d. En caso de autores diferentes sobre un mismo asunto: (Autor/es, año: página; Autor/es, año: página...). *Ejemplo:* (Melgoza, 2001; Martínez, 2010; García, 2001).

e. En caso de trabajos de varios autores, sus nombres figurarán en la Bibliografía en forma completa, pero en la referencia intratextual se incluirá hasta cuatro autores. Si son más, se agregará *et al.* luego del cuarto apellido. *Ejemplo:* (Flood, Caracciolo, Baudrón, Dourrón *et al.*, 1972),

9. La bibliografía correspondiente a las citas bibliográficas deberá incluirse al final del texto, siempre respetando el siguiente formato:

Libros: Apellido, Nombre (año de publicación), *Título*. Lugar de edición, editorial, página/s (p. o pp.)

Ejemplos:

Lucena, Héctor (2004), *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia, Universidad de Carabobo.

Berg, Janine; Ernst, Chistroph y Auer, Peter (2006), *Enfrentando el desafío del empleo. Argentina, Brasil y México en una economía globalizada*. Ginebra/Madrid, OIT/Plaza y Valdés Editores.

Capítulos en obras colectivas: Autor/es (año de publicación), "Título". En: Compilador/es o editor/es, *Título de la obra colectiva*. Lugar de edición, editorial, páginas del capítulo.

Ejemplo:

Salerno, Mario S. (1994), "Producción, trabajo y participación: Círculos de control de calidad y kanban, una nueva inmigración japonesa". En: Óscar Martínez (comp.), *Pensando la Reconversión: Una Visión Crítica de la Flexibilidad y la Calidad Total*. Buenos Aires, CIPES, pp. 212-236.

Artículos en Revistas: Autor/es (año de edición), "Título". *Nombre de la Revista*, volumen (vol.) o tomo, número (Nº). Lugar de edición, editorial, páginas del artículo.

Ejemplo:

Cingolani, Patrick (2009), "Marginalidad(es). Esbozo de diálogo Europa-América Latina acerca de una categoría sociológica". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELET), año 14, Nº 22. Caracas, ALAST, pp. 157-166.

Fuentes electrónicas: Apellido, nombre del autor (año), "Título". En: <pág. web-dirección URL>. Día, mes y año de la consulta.

Ejemplo:

Lasemann, Frédéric (2006), "Reflexiones sobre la comparación y la metodología comparativa". En: <<http://reco.concordia.ca/pdf/WPLesemann06Esp.pdf>>. Consultada: 20/11/2004.

10. Todos los elementos paratextuales (Tablas/Cuadros, Gráficos, Fotos/Ilustraciones) deberán remitirse en archivo aparte, en el formato original en que fueron editados, numerados, con su respectivo título y fuente y con indicación clara de su ubicación en el texto. Los formatos sugeridos son:

Tablas/Cuadros: a) formato Word, fuente tipográfica Times New Roman, Verdana o Arial 12 puntos a doble espacio; b) Excel.

Gráficos: formato Excel, tipografía Arial o Verdana. No se admitirán gráficos en formato JPEG o similar.

Ilustraciones: Deben ser de un tamaño mínimo de 10 cc de ancho a una definición de 300 dpi y se presentarán en formato TIFF (aunque se aceptan, además, los formatos JPEG y EPS). No se aceptarán ilustraciones cuya clara visualización resulte imposible.

No se aceptará más de 5 elementos paratextuales (cuadros/gráficos/ilustraciones) ya que esto significaría costos adicionales.

11. Los textos deberán acompañarse con un resumen de hasta 10 líneas en dos versiones, una en el idioma en que fue escrito (castellano, portugués o francés) y otra en inglés. Se incluirán hasta 5 (cinco) palabras clave.

12. La Revista acepta reseñas sobre libros con un máximo de cinco páginas a doble espacio y en cuerpo 12. Acepta también notas críticas sobre eventos de relevancia para la comunidad científica latinoamericana, como Congresos o Seminarios sobre temas del área.

13. En todos los casos -artículos, notas, reseñas, etc.-, las autoridades de la Revista se reservan el derecho de encargar la revisión editorial de estilo y de adecuación de los trabajos presentados a las normas de publicación establecidas.

